Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de confecciones de Pereira según el Decreto 1072 de 2015

Catalina Bedoya González
Sonia Cecilia Marta Granados
Martha Cecilia Ruíz Galindo

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias de la Salud
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Manizales
2017

Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de confecciones de Pereira Según el Decreto 1072 de 2015

Catalina Bedoya González
Sonia Cecilia Marta Granados
Martha Cecilia Ruíz Galindo

Proyecto de Desarrollo para optar al Título de Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesoras
Victoria Eugenia Castellanos Pardo
Alejandra María Garay Salamanca

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias de la Salud
Manizales
2017

ÍNDICE GENERAL

Pág.

RESUMEN……1

INTRODUCCIÓN……2

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.1 Problema 6

2 OBJETIVOS.....7

2.1 Objetivo General.....7

2.2 Objetivos Específicos.....7

3 JUSTIFICACIÓN 8

4 MARCOS DE REFERENCIA 12

4.1 Marco Teórico.....12

4.2 Marco Histórico.....13

4.3 Estado del arte.....15

4.4 Marco Conceptual.....17

4.5 Marco Legal 22

4.6 Marco Institucional.....25

5 METODOLOGÍA 29

5.1 Tipo de estudio 29

5.2 Población.....29

5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....29

5.3.1 Técnica de recolección de información 30

5.3.2 Instrumentos.....30

6 ANÁLISIS DE RESULTADOS 31

6.1 EVALUACIÓN INICIAL 31

6.2 Política y Objetivos 37

6.2.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 37

6.2.2 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo38

6.3 Diseño de Planes, Programas y Procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....38

6.3.1 Diseño de Planes y Programas 38
6.3.2 Diseño de Procedimientos 39

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Distribución de los trabajadores 28
Tabla 2. Horario de trabajo 28

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Pág.

Ilustración 1. Información de la organización 26
Ilustración 2. Organigrama.....27

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

ANEXO A. EVALUACIÓN INICIAL 48

ANEXO B. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL 58

ANEXO C. PLAN DE TRABAJO ANUAL 64

ANEXO D. MANUAL DEL SG-SST.....67

ANEXO E. OBJETIVOS DEL SG-SST 79

ANEXO F. DESARROLLO DE FUNCIONES, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD 80

ANEXO G. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES 82

ANEXO H. ESTÁNDARES MÍNIMOS

ANEXO I. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

ANEXO J. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD

ANEXO K. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

ANEXO L. CARACTERIZACIÓN DE AUSENTISMO

ANEXO M. MATRIZ DE GESTIÓN DOCUMENTAL

ANEXO N. NECESIDADES DE FORMACIÓN

ANEXO O. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

ANEXO P. PLAN DE MEJORAMIENTO

RESUMEN

El Proyecto de Desarrollo está basado en la evaluación inicial y planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa de confecciones, utilizando el Decreto 1072 de 2015, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los trabajadores de la organización, en búsqueda de un ambiente seguro y aumento de la productividad de la empresa, para ello se establecieron los siguientes objetivos:

- Diagnosticar la situación actual de la empresa de confecciones con relación a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015
- Definir la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa de confecciones.
- Establecer los programas mínimos a implementar de acuerdo a las necesidades identificadas.

Se revisó la plataforma estratégica de la empresa de confecciones, se continuó con la evaluación inicial, se establecieron los planes y programas mínimos para ajustar la situación de la empresa frente a los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015, se encontró que el cumplimiento de estándares mínimos estaba en un 5% en estado crítico, ya que no existe gestión de peligros y riesgos, el único requisito que se cumple es el de la afiliación de sus trabajadores a la ARL.

Los planes y programas mínimos a implementar para ajustar la situación de la empresa son:

Programa de promoción y prevención, programa de riesgo psicosocial, plan de emergencias, prevención de la accidentalidad, SVE para la prevención del ruido y SVE osteomuscular.

Palabras Clave:

Gestión, exposición, diagnóstico, planificación, salud, ambiente de trabajo, población, mejoramiento, peligros, valoración, responsabilidad.

INTRODUCCIÓN

El vestuario ha evolucionado con el paso de los años ya que forma parte fundamental de las necesidades del ser humano, anteriormente las personas se cubrían con pieles de animales, luego con los cambios de la industrialización aparecen otros elementos como el algodón y la lana (Historia de la moda, 2017), con el auge se fue creando la necesidad de formar empresas manufactureras y puestos de trabajo con personal capacitado para realizar prendas de vestir y así con la evolución de la industria también se han incrementado los accidentes y las enfermedades laborales. Sin embargo, no es un impedimento para que las organizaciones tengan condiciones laborales favorables, que permitan que las personas que allí laboran estén motivadas y sientan que pueden fortalecer sus competencias laborales y al mismo tiempo tener calidad de vida.

Es entonces como la empresa de confecciones, ve la necesidad de crear un ambiente laboral con condiciones favorables para las personas que allí laboran, mejorar sus procesos, la productividad y así mismo mejorar su imagen corporativa; es por esto que se debe diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, de esta manera la empresa de confecciones puede enfocarse en los riesgos críticos identificados, establecer estrategias de control que garanticen un ambiente de trabajo seguro e incentivar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para la búsqueda de la mejora continua.

Se inició con la revisión de la normatividad referente a los requisitos, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se continúa con la realización de la evaluación inicial del estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de la política, definición de objetivos verificando las necesidades prioritarias y se plantean los programas, sistemas, actividades y procedimientos que darán respuesta a los objetivos planteados, aplicando el ciclo PHVA que permitirá la mejora continua.

Para éste Proyecto se contó con la participación de la Administración, la Analista de Ingeniería que será la responsable del SG-SST y los demás trabajadores. Se realizaron encuestas, inspecciones con el fin de tener una visión clara de la situación de la empresa.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo a las causas principales de mortalidad en el mundo que presenta la OIT en el 2003 afirma que el 19% ocurren por un accidente de trabajo. Dicho accidente de trabajo está directamente relacionado con la falta de una política de seguridad y salud de la empresa/compañía, estructura, mecanismos de colaboración entre trabajadores y empleadores, falta de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

Según la OIT de acuerdo a las cifras de seguridad y salud en el trabajo anuales de 2012, afirma que cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente laboral y aún más preocupante que cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Aquellas cifras evidencian el comportamiento global relacionado con la protección del empleado que de acuerdo a la actividad desarrollada pone en peligro la salud y bienestar de quien la realiza (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Para Latinoamérica también existen desafíos muy importantes en la gestión del riesgo de las organizaciones; las cifras de la OIT en el 2008 indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria; según la OIT, es importante que los países latinoamericanos cuenten con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales, programas de salud y seguridad en el trabajo y que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen que ver con estos temas. Un aspecto muy importante en las organizaciones latinoamericanas es que cuenten con sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya que una información adecuada es esencial para establecer prioridades y mejorar el diseño de las estrategias de prevención de la seguridad y salud de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2008)

La manufactura en países de Latinoamérica presenta cifras alarmantes en accidentalidad, pues es uno de los sectores donde más siniestralidad se presenta; Por ejemplo en el Perú, el sector productivo con mayor siniestralidad es el de la manufactura, al producirse en ella un 39,59% de los accidentes y en México ocupa un segundo lugar la tasa de incidencia con un 3.8% (Cuevas & Gabarda)

En Colombia desafortunadamente el índice de accidentalidad sigue la misma línea; durante el congreso internacional ARL Sura 2016 se afirmó que Colombia presenta

un índice de accidentalidad laboral del 8,85%, una cifra que requiere atención permanente de las entidades gubernamentales perjudicando significativamente al empresario y empleados del país, frenando la inversión extranjera, productividad de la empresa y empleabilidad de los Colombianos. Según Daria Rivero Gerente Técnica de Sura, afirma que dicho indicador es alto relacionado con países de Latinoamérica y que el resultado se debe a la falta de implementación de prácticas del cuidado de la seguridad y salud en el trabajo y de gestión humana de las empresas (Rivero, 2016). En el 2014 el 93.3% de los accidentes ocurridos al interior de las empresas Colombianas son propios del trabajo según resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo en el Sistema general de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo del 2014. De acuerdo a la publicación, el 90% de las enfermedades laborales corresponden a las lesiones músculo esqueléticas (patología muy común en la empresa), seguida de patología auditiva el 4%, trastornos mentales 1.1% y lesiones de la piel 1.0% (MINTRABAJO, 2014). A raíz de esto, el estado Colombiano por medio del Ministerio de Trabajo gestiona políticas, con el fin de proteger la vida y salud de los trabajadores; en el 2015 define el decreto 1072 el cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo de obligatorio cumplimiento para todas las empresas del país.

El sector manufacturero en Colombia presenta cifras muy altas relacionadas con enfermedades de trabajo; En el 2014 se reportaron 8.897 enfermedades laborales, ocupando el primer lugar en la industria manufacturera con 2.609 casos, seguido por el sector inmobiliario con 1.590 y en tercer lugar el sector de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 1.105 enfermedades laborales calificadas (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014). Se evidencia que la industria manufacturera sector al que pertenece la empresa en estudio, es la que en el país presenta mayor índice de enfermedades laborales respecto a otros sectores de la economía.

Desafortunadamente, Risaralda es una región la cual tiene una cifra preocupante de accidentes de trabajo, de acuerdo con las estadísticas oficiales de la territorial del Ministerio del Trabajo, sólo en Risaralda durante el año 2014 se presentaron 13.000 accidentes laborales, los cuales dejaron 22 personas fallecidas. (RCN Radio, 2016), son cifras que requieren un llamado de atención a los empresarios y evidenciar que la seguridad y salud en el trabajo no es un juego y se debe ejecutar con responsabilidad.

A pesar de esto, la empresa de confecciones no ha iniciado la etapa de planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no ha designado a un responsable para la gestión del sistema, las acciones que actualmente realizan relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las desarrolla la Analista de Calidad.

Adicional a esto, la empresa de confecciones en el ejercicio de su actividad misional, encargada de producir y maquilar pantalones a diferentes empresas del país, presenta en el área de producción una serie de riesgos que merecen atención. Por una parte riesgo biomecánico en el manejo de máquinas de coser como plana, fileteadora y collarín, exige que los operarios durante la jornada laboral realicen movimientos repetitivos, forzados y sedentes en un puesto de trabajo; Físicos por exposición a ruido y por el contacto con vapor; Eléctricos por la red eléctrica en mal estado que se encuentra expuesta, sin canalizar, principalmente en el área de producción; Químicos al utilizar productos para la limpieza de prendas y aseo en general, los cuales en su mayoría se encuentran sin rotular; Locativos por objetos, herramientas, materia prima innecesaria en los puestos de trabajo y zonas de tránsito; Psicosociales por factores intralaborales y extralaborales como los relacionados con problemas familiares, manejo de las finanzas personales y otros comportamientos como el realizar cualquier tipo de broma (cosquillas) a los compañeros durante la manipulación de máquinas y herramientas, ya que a causa de esto, un operario sufrió atrapamiento del índice derecho en la máquina troqueladora en el año 2015. Finalmente, Mecánicos producidos por las máquinas con partes móviles sin guardas de seguridad. En el 2016 se presentaron 4 accidentes relacionados con atrapamiento de una falange en la aguja de una máquina de coser, caída por daño en una silla, laceración de brazo con herramientas de trabajo y uno pudo terminar de manera fatal cuando se partió una aguja de la máquina de coser y ésta voló y se introdujo en la garganta del trabajador que realizaba una operación de confección.

Complementando lo anterior, la empresa no se encuentra preparada para dar respuesta a un sismo o incendio, amenazas que de acuerdo a su condición de ubicación geográfica y a los materiales utilizados en el proceso de producción como telas e hilos (material sólido inflamable) ponen a la organización en un alto grado de vulnerabilidad ya que la empresa no cuenta con brigada y comité de emergencias ni plan de emergencias, no posee botiquín de primeros auxilios, no tiene rutas de evacuación, no tiene extintores ni rociadores y la red eléctrica se encuentra en muy mal estado, lo que puede propiciar un corto circuito con mayor facilidad; cómo amenaza externa puede presentarse un atentado o ataque terrorista al encontrarse cerca a la Clínica de la Policía. Adicional a estas condiciones inseguras, se suma la ausencia de: normas, procedimientos, reglamentos, políticas seguras, manuales, lo que conlleva a ocasionar accidentes y enfermedades laborales. Esto sin lugar a

dudas, pone en riesgo la seguridad y salud de los empleados, daña la imagen de la empresa, genera gastos adicionales, disminuye la productividad.

1.1 Problema

¿Cuáles son los requisitos para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de confecciones de Pereira, que permita garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, de acuerdo con el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de confecciones bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015

2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la empresa de confecciones con relación a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015
- Definir la política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa de confecciones.
- Establecer los programas, planes y procedimientos mínimos a implementar de acuerdo a las necesidades identificadas.

3 JUSTIFICACIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2012 se calcula que cada día mueren 6.300 personas a causa de un accidente o enfermedad laboral, esto equivale al año alrededor de 2,6 millones de muertes. La misma organización afirma que anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes lo que representa en gastos para las economías de los países hasta el 4 por ciento del Producto interno Bruto cada año. (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Los costos económicos relacionados con pérdida de tiempo de trabajo, interrupción de la producción y gastos de formación, en el 2001 alcanzó una cifra astronómica cercana a los 1,25 billones de dólares (Organización Internacional del Trabajo, 2005) y para la economía Británica el costo general de todos los accidentes y enfermedades laborales se calculó entre 6.000 y 12.000 millones de libras esterlinas. (Rozov, 2000)

Se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos o incluso más. Una enfermedad o un accidente laboral pueden tener tantísimos costos indirectos que una pequeña empresa, el costo de tan sólo un accidente puede suponer una catástrofe financiera. (Castro, Carrillo, Cordova, Huaman, & Valdiviezo, 2014). Los costos médicos y sociales y las pérdidas en productividad de estas lesiones se estiman en más de 500.000 millones de dólares cada año. (Wigoda, s.f.)

En el mundo la falta de responsabilidad al gestionar el riesgo de una organización ha traído fatales consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores; tal es el caso del colapso del edificio Rana Plaza en Bangladesh, el cual generó más de 1.100 muertes y 2.500 heridos en una fábrica textil; este sin lugar a dudas es un legado para que el resto de organizaciones centren su atención en el recurso más valioso y gestionen las medidas necesarias para cuidar la integridad de sus colaboradores. (Houngbo, 2014)

Adicional a esto, a nivel global los riesgos y peligros que se presentan en el trabajo, son mayores en las pequeñas y medianas empresas que en las grandes empresas, debido a que los recursos y la capacidad técnica de las primeras son limitados. En los países en desarrollo, la mayoría de las pequeñas y medianas empresas no están adecuadamente cubiertas en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y la mayoría de ellas opera en la economía informal fuera de toda cobertura en

materia de seguridad y salud en el trabajo o servicios de inspección. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

De acuerdo a Daria Rivero Gerente Técnica de Sura, para Colombia en el 2016 de cada 100 trabajadores afiliados al sistema, 9 de ellos tuvieron un accidente laboral. Esta cifra comparada con la de otros países es bastante alta ya que existen países latinoamericanos que se encuentran por debajo de 3 accidentes lo que se convierte sin lugar a dudas en un reto en la intervención de accidentes del país (Rivero, 2016); sólo en el 2007 como consecuencia de los accidentes de trabajo presentados, las empresas Colombianas perdieron 3.2 millones días de trabajo (SCIELO, 2016). Se ve entonces la necesidad de que el estado defina estrategias para proteger a los Colombianos en lo relacionado con la seguridad y salud en trabajo de las organizaciones. Es así, como a través de la historia se ha ido legislando con el fin de proteger a la población que labora; Para Colombia no es un tema nuevo ya que desde 1946 con la creación del instituto de Seguros Sociales (Berrioa, Fajardoa, Lizarazoa, & Quintanaa, 2010) se empieza un recorrido de legislación relacionado con el tema, sin embargo, hasta el 2015 no se había realizado de forma integral y consecuente. A partir del Decreto 1072 de 2015 se debe implementar en todas las empresas un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, que mediante un proceso lógico enfocado en el ciclo PHVA, busca controlar los riesgos existentes en la organización. Dicho sistema es de obligatorio cumplimiento y la empresa de confecciones no es ajena en darle respuesta a este requerimiento del estado Colombiano.

La Industria Textil en Colombia ocupa uno de los principales sectores de la economía, según el periódico Eltiempo.com la industria Colombiana en el 2016 obtuvo un crecimiento del 7.3% en el sector confecciones y aporta el 20% del empleo industrial; el 10% de la Industria Colombiana equivale a empresas de confecciones (Luque, 2009), generando una gran economía y buscando moverse en el mercado mundial. En dicho sector según la OIT en el año 2015 se presentaron en Colombia 74 casos de Lesiones fatales (Ilostat, 2015). Cifras que revelan la importancia del sector en el país, pero también las debilidades que impiden el crecimiento y que afectan directamente a la seguridad y salud del trabajador.

Según un estudio realizado por la Universidad Manuela Beltrán en el año 2015, informa que la tasa de accidentalidad de la industria manufacturera se ubica en el 11.43%, la tasa de enfermedad laboral por cada 100.000 trabajadores para el mismo sector es de 305, la mortalidad laboral para el sector es de 4.19%. En Colombia el sector de la manufactura ocupa el 7% de la accidentalidad total. (Beltrán, 2016)

Para el año 2017 Risaralda tiene una participación importante dentro de la economía Colombiana, ha pasado de ser un maquilador a ser cuna de empresarios con marcas propias, el Director de la cámara de comercio de Dosquebradas informó que en este municipio hay 110 empresas registradas. Adicional a eso, el Ministerio de Comercio tomó algunas medidas en salvaguardas y aranceles, que han hecho que el sector esté en crecimiento, (EL DIARIO, 2013) sin embargo, dicho crecimiento debe estar a la par con el diseño de estrategias que permitan gestionar de manera responsable los riesgos a los cuales se expone a los trabajadores en los procesos productivos ya que entre el 2007 y 2012 cerca de 70 Risaraldenses perdieron la vida mientras realizaban una actividad en sus puestos de trabajo. El mayor número de accidentes se presentó en el municipio de Pereira con una participación del 63% seguido de Dosquebradas con el 21% del total de los eventos reportados. (Vocero del café, 2013)

La empresa de confecciones con más de 40 trabajadores, no ha iniciado la etapa de planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; de acuerdo a la evaluación del cumplimiento de estándares mínimos del sistema, la empresa se encuentra en un 5% de cumplimiento ya que el único requisito con el que cumple a totalidad la organización es el de la afiliación de sus trabajadores a la ARL.

En cuanto a la gestión de riesgos, es una empresa que está expuesta a riesgos mecánicos, biomecánicos, físicos, eléctricos, químicos, locativos y psicosociales; El riesgo biomecánico es uno de los que requiere mayor atención de acuerdo a la actividad que desarrolla la empresa y a las tareas asignadas a los operarios, se caracteriza por movimientos repetitivos, posturas prolongadas, sillas no ergonómicas, dificultad de algunas tareas, entre otros, hace que el 20% de sus empleados esté a la espera de ser evaluados por problemas osteomusculares.

A pesar de que la empresa de confecciones no tiene definido un manejo de costos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, se pudo establecer de acuerdo a la evaluación inicial que la organización tuvo durante el año 2016 103 días de ausentismo, esto equivale a casi 4 millones y medio de pesos en pérdidas para la organización, sin embargo existen unos gastos ocultos que pueden ser hasta 5 veces mayores. Por ejemplo, la organización de acuerdo a esa cifra de ausentismo dejó de producir más de 2.000 prendas equivalente a 24 millones de pesos, teniendo en cuenta la cantidad de unidades que puede producir una operaria en un día y su respectivo salario. Sumado a esto, la imagen corporativa pierde valor si no cumple con un pedido o si se generan multas por incumplimiento de un contrato.

Adicional a esto, el incumplimiento a la norma por falta de actividades de promoción y prevención de SST serán multadas de acuerdo al número de empleados, valor de activos y tamaño; las empresas pequeñas que van entre 11 y 50 trabajadores de la cual hace parte la empresa, por incumplir normas de riesgos laborales tendrán una multa que va desde $4´000.000 – $13´000.000; por no reportar accidentes de trabajo la multa va de $14´000.000 – $32´000.000, también se puede llegar al cierre de la empresa si existen condiciones que pongan en peligro la vida de los trabajadores. (Decreto 1072 , 2015)

Por otro lado, la empresa participa en el programa SCORE, iniciativa que apoya a las pequeñas y medianas empresas a través de asesorías para el fortalecimiento de la competitividad, sostenibilidad y crecimiento empresarial. Uno de los principales módulos (módulo 5) que hace parte de este programa es el de la seguridad y salud en el trabajo, el cual se logra con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el Decreto 1072 de 2015 que le permitirá a la empresa tener las herramientas necesarias para gestionar la seguridad y salud de sus empleados bajo un ciclo de mejora continua.

Resulta pertinente el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que le permita a la empresa cumplir con la normatividad vigente en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, así mismo da respuesta al módulo 5 del programa Score y finalmente gestione los riesgos y amenazas que se presentan en la empresa, con el fin de proteger a los empleados, prevenir los accidentes y enfermedades laborales, generar mayor productividad en la empresa, bienestar a los empleados, aumentar la competitividad de la empresa, reducir el índice de rotación de los trabajadores, generar mayor efectividad en los procesos productivos, generar confianza a todos sus accionistas y lograr motivación de los empleados. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

4 MARCOS DE REFERENCIA

4.1 Marco Teórico

Con la llegada de la “Era de la máquina” y la evolución de la industria en el siglo XX, fueron los Británicos los primeros en utilizar la mano de obra en el área textil, esto trajo como consecuencia el aumento de accidentes laborales, se vio la necesidad de organizar la seguridad en los centros de trabajo, ya que en las hiladoras y telares mecánicos aumentaron las enfermedades laborales, mutilaciones y muertes, además tenían sometidos a los trabajadores (12-14 horas-jornada laboral). Según las estadísticas en el año 1881 los empleados morían antes de cumplir 20 años por las pésimas condiciones en las que ejecutaban su labor. En 1883 se inicia la asesoría a las industrias, esta evolución nos lleva al siglo XX donde la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de la protección de los trabajadores OIT organismo rector y guardián de principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles. (Ramírez, 2005)

En el país en 1907 fue el comienzo de la industria textil con la creación de las primeras empresas de tejidos de hilados, con historia de más de 100 años teniendo un avance significativo en la época de los 60, pero fue en los 80 cuando se internacionalizo ingresando a la economía mundial; salieron planes económicos y políticos del sector incrementando niveles de calidad y productividad, a finales de esta década, Colombia se convirtió en un referente mundial en el negocio de la moda, donde importantes diseñadores y marcas sobresalían. En la actualidad lo que busca el mercado es ser más competitivo, para lograr este objetivo la academia tomó parte en el proceso creando programas en instituciones y universidades que buscan profesionalizar el sector textil en Colombia. (Sectorial, 2011)

Sin embargo, es un sector que requiere cuidado al momento de gestionar los riesgos; en el área de confecciones se encuentran riesgos como:

Ergonómicos: En la Industria Textil estos riesgos se presentan con frecuencia por posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, aplicación de fuerza durante la jornada laboral, levantamiento de cargas como telas, cajas, entre otros, generando trastornos músculo - esqueléticos.

Riesgo Psicosocial: Existe el riesgo psicosocial en el ámbito laboral, está relacionada con la organización del trabajo y realización de la tarea que puede afectar la salud mental, física al igual que el entorno de los trabajadores. (Trabajo, s.f.)

Riesgo Físico: Es una exposición del organismo a cambios de energía y pueden ser presiones anormales, exposición del organismo a cambios como calor, frío, vibración, ruido (Cabo, s.f.). Se puede presentar disconfort térmico por calor; los niveles de ruido se pueden ver aumentados por el sonido de las máquinas de confección.

Riesgo Mecánico: En las empresas de confecciones, éste riesgo se produce por elementos cortopunzantes, máquinas, piezas proyectadas produciendo laceraciones, heridas, amputaciones.

4.2 Marco Histórico

Desde la antigüedad ha existido una estrecha relación entre el hombre y el trabajo, por ejemplo la comunidad primitiva comienza cuando los homo-sapiens revolucionan la manera de vivir en el mundo que nos rodea, se destaca la elaboración de herramientas de piedra y palo, usan la percepción como herramienta de Salud Ocupacional cuando se enfrentan a nuevos peligros, hacia el 3500 a.c el Faraón dictó leyes especiales para los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas, para que realizaran su trabajo y evitaran accidentes ocupacionales. En Mesopotamia “se crea el código Hammurabi que contempla aspectos de seguridad social y se grabaron en una piedra para que los Babilonios conocieran sus derechos y deberes.” (Moreno, Historia de la Salud Ocupacional en el mundo, 2014)

En Grecia se estableció una sociedad de formación económica social esclavista, donde aparecen grandes culturas que aportaron pensadores como: Hipócrates (Moreno, Historia de la Salud Ocupacional en el mundo, 2014) mediante la observación, recolección y análisis de datos, se dio la primera acción en salud relacionada con la vigilancia epidemiológica, ocurrió el Imperio de la peste Bubónica, cuando las autoridades en salud pública decidieron intervenir a los barcos en los puertos cerca de la república de Venecia para evitar que las personas se enfermaran, posteriormente los sistemas de vigilancia se pudieron desarrollar con ciertos requisitos que se necesitaban. Los conceptos de vigilancia en salud pública, se desarrollaron a partir de actividades que permitían controlar y prevenir enfermedades en la comunidad. (Deaza, Galeano, & Valencia, 2011)

Posteriormente en la edad moderna (1453-1914) con la Revolución Francesa se enmarca el inicio de la Seguridad Industrial y en este tiempo se mejoran los procesos tecnológicos, aparecen nuevas ramas en la industria y así mismo nuevos factores que afectan la salud de los trabajadores. En Estados Unidos e Inglaterra se hace nombramiento de inspectores de fábricas, hubo aumento de utilización de máquinas y mano de obra, incrementándose así los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Cabrera, 2014)

Ya en 1919 se creó la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores, actualmente llamada Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte del Tratado de Versalles, con el fin de promover la justicia social para alcanzar una paz universal y permanente. (OIT, s.f.) Durante los últimos 90 años la OIT ha elaborado instrumentos de Seguridad y Salud en el trabajo para lograr el bienestar de los trabajadores.

“En Colombia se empieza a hablar de Salud Ocupacional en la época prehispánica, donde las personas buscaban alimento, seguridad y estabilidad mediante el trabajo de ésta época que era la Agricultura. Con la aparición de diferentes leyes se fue estructurando una normatividad donde se establece el Decreto 3170 de 1964, el cual aprueba el reglamento del Seguro Social obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. (Carvajal & Orrego, 2013)

A partir de la Ley 100 de 1993 y del Decreto 1295 de 1994 cuyo objetivo es prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos, accidentes y enfermedades generadas como consecuencia del trabajo, lo mismo que disminuir la ocurrencia de estos hechos, “el Decreto 1016 de 1989 por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que debían desarrollar los patronos o empleadores en el país, Decreto 1295 de 1994, determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, los cuales son modificados por la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo compilado en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 .” (Achinte & Henao, 2016)

4.3 Estado del arte

Para identificar un riesgo es necesario evaluarlo; Según María Pilar Díaz la evaluación debe tener en cuenta las condiciones de trabajo a las que se expone un empleado al momento de desarrollar una actividad, ya que las mismas influyen significativamente en la generación del riesgo. Dichas características se nombran a continuación:

- Características generales de los locales, estaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- Naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas características de trabajo incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyen en la magnitud de riesgos a que esté expuesto el trabajador (Diaz, 2015)

Si no se gestionan dichos riesgos puede haber graves repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores, sin embargo, existen otras consecuencias negativas que no son visibles para el empresario, conocidas como gastos ocultos. Osorno plantea los siguientes costos indirectos a causa de una mala gestión del riesgo en una organización:

- Costos de salarios pagados por tiempo perdido de trabajadores que sufrieron lesiones
- Costo del material o equipo dañado
- Costo extra, debido a las horas extras que se deben laborar a causa de un accidente.
- Costo de salarios pagados a supervisores durante el tiempo que se les requirió en actividades motivadas por accidentes
- Costo de salario debido a la disminución de producción del trabajador lesionado a su regreso al trabajo.
- Costo del periodo de aprendizaje del trabajador nuevo (reemplazo temporal)
- Costos no asegurados relacionados con pérdida de imagen de la empresa, impacto en la familia del afectado, incumplimiento a clientes.
- Costos del tiempo de empleado por jefes y por empleados administrativos en investigaciones o gestiones de indemnización. (OSORNO, 2011)

Todo lo anterior, hace visible el impacto negativo que tiene la no gestión del riesgo en la economía de una empresa, es por ello que es necesario definir una serie de

controles que aporten a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. Para Chinchilla, la mejor manera de controlar los riesgos es a través de objetivos de aplicación que deben establecerse en el siguiente orden:

- Controles en el origen y fuente de peligro
- Controles entre el trayecto de la fuente y el trabajador.
- Controles en el sujeto expuesto al peligro (Chinchilla, 2002)

Después de definir los controles a realizar resulta pertinente analizar los resultados de los controles establecidos, lo que no se puede medir no se puede controlar. El Ministerio de Industria y Energía de España en su manual de Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones del 2015, adelanta investigaciones y afirma que al momento de evaluar un sistema de gestión se deben tener en cuenta los siguientes indicadores:

- **Indicadores de seguridad**: Como son los tiempos transcurridos sin accidente laboral con baja, o la producción conseguida sin pérdidas por averías o accidentes. En términos estadísticos esto se suele denominar tiempo medio entre fallos, aunque también cabe aplicarlo a accidentes de tipología inespecífica.

- **Indicadores de prevención**, que a su vez pueden ser de diversa índole:
    - Económicos, como es el coste de la gestión de seguridad y el porcentaje que se dedica a seguridad en las inversiones de nueva planta o en la atención rutinaria a la seguridad, tomando en este caso como referencia el volumen de ingresos totales de la entidad.
    - Organizativos, como son el porcentaje de las medidas correctoras, previamente identificadas que se han logrado poner eficientemente en marcha, en un plazo dado, generalmente un año.
    - Técnicos, como es el porcentaje de horas dedicadas a formación en seguridad por las diversas categorías o especialidades de trabajadores. También se considera un indicador técnico el porcentaje de situaciones anómalas o imprevistas resueltas convenientemente mediante la correspondiente aplicación de una medida de emergencia prevista o simplemente por la reacción adecuada del personal involucrado.
    - Legales, como puede ser el porcentaje de cumplimiento de la reglamentación, que tendría que llegar al 100% en la situación ideal, así como el número de normas recomendadas que se han puesto en práctica para estar al día respecto del estado del arte.

- **Indicadores de siniestralidad** que se dividen en:
    - Personal, como es el índice de frecuencia y el índice de incidencia en los trabajadores, medido bien en tiempo, bien en número de éstos.
    - Materiales, que debe reflejar el número total de averías y sus clases; identificación del tipo de maquinaria que genera los accidentes; y número de escapes de productos peligrosos o de fluidos de gran contenido energético.
    - Inmateriales, como son los que pueden afectar al buen nombre de la empresa por la acumulación de accidentes o los que pongan en evidencia la utilización de tecnología inadecuada en diversos procesos. (Martinez, 2015)

4.4 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.

Auto reporte 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 autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico 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 biomecánicos 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 las características de este.

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.

(Decreto 1072 , 2015)

4.5 Marco Legal

Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Decreto 614 de 1984	Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
Decreto 809 de 1994	Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con la aplicación de medidas de salvaguardia
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 233 de 1995	Se adoptan medidas de salvaguardia definitiva en la forma de gravamen arancelario
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Decreto 1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo

Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1264 de 2007	Por la cual se expide el reglamento técnico sobre etiquetado de confecciones
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Circular 0038 de 2010	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Decreto 4927 de 2011	Arancel de Aduanas
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1074 de 2015	Decreto único del sector comercio industria y turismo
Manual práctico del sector textil	Reglas de origen en el marco del Acuerdo de promoción Comercial Colombia EEUU

4.6 Marco Institucional

La empresa de confecciones creada en el año 2010, se encuentra ubicada en la ciudad de Pereira. Su actividad económica es la confección de prendas de vestir de la línea masculina.

Misión

Confecciona y comercializa pantalones para hombre, basándose en altos estándares de calidad, busca la satisfacción del cliente y a su vez vela por la permanente innovación, la mejora de sus procesos y el desarrollo integral de la organización.

Además busca el bienestar de su talento humano y la conservación del medio ambiente, contribuyendo al desarrollo socioeconómico del país.

Visión

Ser líderes nacionales en la confección y comercialización de pantalones para hombre e impulsar nuestra empresa para su crecimiento, contando con colaboradores capacitados y comprometidos para el cumplimiento de los estándares requeridos por los clientes y de esta manera lograr ser al año 2022 la mejor empresa de la región en confección de prendas inferiores.

Información de la Organización

NOMBRE: EMPRESA DE CONFECCIONES

CIUDAD: PEREIRA, RISARALDA

NÚMERO DE TRABAJADORES: 43 DE PLANTA

TIPO DE SECTOR ECONÓMICO: PRIVADO

ACTIVIDAD ECONÓMICA: CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE LÍNEA MASCULINA.

CLASE O TIPO DE RIESGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL DE LA EMPRESA: II

Ilustración 1. Información de la organización

Organigrama

Ilustración 2. Organigrama

Distribución de los trabajadores

POBLACIÓN	CANTIDAD
BODEGA	3
CORTE	3
PLANTA JEAN	16
PLANTA PRINCIPAL	10
PLANCHA	4
REVISIÓN	4
OFICINA	3

Tabla 1. Distribución de los trabajadores

Horario de trabajo

DÍAS	HORA INICIO	HORA TERMINA
LUNES – VIERNES	7:00 AM	4:30 PM
SÁBADOS	7:00 AM	1:15 PM

Tabla 2. Horario de trabajo

5 METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

La investigación se enmarca en un estudio de tipo cuantitativo, puesto que permite medir cual es el estado actual en cuanto al cumplimiento de la norma en la empresa, nos permite analizar los datos obtenidos en la revisión de las estadísticas de ausentismo, matriz de peligros, estudio sociodemográfico, resultado de estándares mínimos, entre otros.

5.2 Población

La población objeto del presente trabajo, está conformada por el personal de la empresa de confecciones, la cual cuenta con 43 trabajadores, tanto personal operativo como administrativo distribuido en todas las instalaciones, empleando la observación directa y la información registrada por la organización, con el fin de evaluar el funcionamiento del programa de SST al interior de la compañía.

5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el cumplimiento de los objetivos específicos el diseño metodológico se dividió en 4 fases:

Fase 1: Se obtuvo la aprobación por el gerente de la empresa para realizar el Proyecto de Desarrollo.

Fase 2: Se inicia la evaluación inicial para identificar cuáles son las prioridades de la empresa en SST, la obligatoriedad de desarrollar los planes, programas y actividades mínimas, se aplica el instrumento de estándares mínimos y se obtiene el porcentaje de cumplimiento de cada una de las etapas del SG-SST.

Fase 3: Se realiza visita de campo para identificar los peligros y valorar los riesgos, bajo la metodología GTC 45

Fase 4: Se procede al análisis de la información recolectada con el fin de plantear el plan de trabajo anual para dar cumplimiento a la fase de planificación del SG-SST.

5.3.1 Técnica de recolección de información

Para la realización del trabajo las técnicas utilizadas fueron:

- Observación
- Entrevista
- Encuesta

5.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados permitieron la recolección de la información para su evaluación y posterior calificación:

1. Tabla de estándares mínimos: Instrumento que permite registro y verificación de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento. Ver (ANEXO H)
2. Caracterización sociodemográfica. Ver (ANEXO K)
3. Caracterización de ausentismo. Ver (ANEXO L)

6 ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 EVALUACIÓN INICIAL

Al iniciar la fase de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó una visita a la organización para identificar en qué fase del proceso se encontraba y que prioridades en seguridad y salud presentan. Se evidencia que no se habían realizado actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, no contaban con un programa de salud ocupacional, no se observa documentación referente al tema y el administrador expresa que solo están afiliados a la ARL.

Con base en esta realidad se procede a realizar la evaluación inicial teniendo en cuenta los requisitos del Decreto 1072 artículo 2.2.4.16, información disponible en el (ANEXO A). La evaluación incluye 14 puntos relacionados con: Requisitos legales y otros requisitos, Evaluación de estándares mínimos, Identificación de peligros y Valoración de los riesgos, Análisis de riesgos, Eficacia de las medidas de control implementadas, Cumplimiento del programa de capacitación anual, Evaluación de puestos de trabajo, Caracterización Sociodemográfica, los reportes de condiciones de salud y seguridad, Diagnóstico de condiciones de salud, Análisis de ausentismo laboral, Estadística de enfermedad y accidentalidad, Indicadores definidos en el SG-SST e Integración de los sistemas de Gestión.

El resultado obtenido en la evaluación de estándares mínimos revela un puntaje del 5% ya que el único requisito con el cual cumple la organización es el de la afiliación a sus trabajadores a la ARL; esto indica que el cumplimiento de los criterios allí establecidos se encuentran en un estado crítico, es decir ausencia de componentes obligatorios en cuanto a seguridad y salud, por lo tanto, se sebe realizar un plan de mejoramiento, información que se encuentra disponible en el (ANEXO P).

En el siguiente cuadro se evidencia el resumen del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de confecciones:

CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1	10%	CRÍTICO
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	0	0%	CRÍTICO
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	5	25%	CRÍTICO
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	0	0%	CRÍTICO
	AMENAZAS (10%)	0	0%	CRÍTICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0	0%	CRÍTICO
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0	0%	CRÍTICO
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST		6,0	5%	CRÍTICO

De acuerdo a la identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa, teniendo en cuenta la norma GTC 45 se logró identificar los riesgos que requieren intervención inmediata debido a la probabilidad de ocurrencia y de acuerdo a las consecuencias negativas que puede traer para la organización y sus trabajadores clasificándolos en riesgo bajo, medio y alto.

Riesgo alto

- Mecánico: Proyección de partículas (agujas que quiebran), Uso de herramientas y máquinas (cortadora, troqueladora)
- Tecnológico: Incendios por materias primas almacenadas, productos, instalaciones eléctricas.

Riesgo medio

- Riesgo biomecánico: Movimientos repetitivos, Posturas de pie y sedentes prolongadas, Manejo de cargas, Levantamiento de objetos
- Riesgo físico: Niveles altos de ruido
- Riesgo eléctrico: Por cables expuestos y conexiones desprotegidas
- Locativo: Caídas a nivel y diferente nivel, orden y aseo
- Psicosocial: Cumplimiento de metas, relaciones interpersonales, planificación del trabajo.

Riesgo bajo

- Químico: Exposición a productos de limpieza de prendas de vestir, inhalación de fibras y polvo.
- Mecánico: Golpes con o contra

Ya que la empresa no cuenta con un análisis de vulnerabilidad ni con un plan de respuesta ante emergencias se procedió a evaluar las amenazas a las que está expuesta la organización.

A continuación se presenta el análisis de vulnerabilidad de la empresa de confecciones:

ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD			
EMPRESA DE CONFECCIONES	**PERSONAS**	**RECURSOS**	**SISTEMAS Y PROCESOS**
Sismo	x	x	x
Incendios	x	x	x
Corto Circuito	x	x	x
Inundación	x	x	x
Asaltos y Robos	x	x	x
Tormentas eléctricas	x	x	x

El análisis dio como resultado que las amenazas que requieren mayor atención para la empresa son las de sismos e incendios. Sismos con mayor vulnerabilidad en las personas debido a la ubicación geográfica e instalaciones en mal estado e incendios con vulnerabilidad alta en los recursos por los materiales inflamables utilizados en producción.

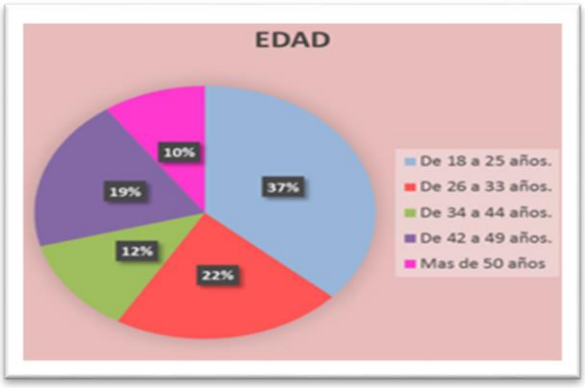
A partir de esto se realizan las siguientes recomendaciones para gestionar las amenazas que se presentan en la organización:

- Instalación de extintores en las áreas de almacén de producto terminado, producto en procesos y área de materia prima
- Conformación de brigada y comité de emergencias
- Elaborar el plan de emergencias
- Nombrar coordinadores de evacuación
- Formación a la brigada en cómo actuar en caso de emergencia, técnicas de prevención y control del fuego, primeros auxilios
- Socializar el plan de emergencias a todo el personal
- Realizar simulacro de emergencias mínimo una vez al año
- Inspecciones periódicas de equipos e instalaciones
- Adquirir Botiquín de primeros auxilios
- Se recomienda reubicar los extintores existentes
- Se recomienda adquirir otros dos extintores
- Se recomienda implementar un plan de ayuda mutua

De acuerdo a los reportes de condiciones de salud y seguridad se evidencia una condición de seguridad que afecta principalmente a los operarios del área de producción, ya que a la fecha se han recibido 11 reportes de condiciones locativas, de los cuales 7 han sido por la misma causa (condiciones de riesgo eléctrico). A partir de esto se propone cambiar la Red eléctrica bajo la norma RETIE de 2013 con el fin de prevenir accidentes que atenten contra el bienestar de los trabajadores.

Se evidenció además, que la empresa no cuenta con un cronograma de capacitación anual. A partir de esto, se diseñó un Plan de Capacitación Anual que incluye un cronograma que cumple con la normatividad vigente y que da respuesta a la gestión del riesgo biomecánico, psicosocial y mecánico principalmente, con el fin de que los trabajadores de la organización adquieran nuevos conocimientos que les permita prevenir daños en su salud, solucionar problemas, mejorar su desempeño en las actividades que cada uno desarrolla y crear un clima laboral satisfactorio. El Plan de Capacitación Anual se encuentra disponible en el (ANEXO B)

Para la caracterización sociodemográfica de la empresa fue necesario realizar la aplicación de una encuesta a todos los trabajadores, ya que la empresa no contaba con una identificación de las características de los empleados de la organización. La caracterización arrojó los siguientes resultados:



La descripción sociodemográfica referente a la edad de los trabajadores evidencia un panorama muy interesante en lo relacionado con el mercado laboral de las confecciones del país, el cual tiene pocos oferentes pero cuantiosa demanda. Es por eso, que la mitad del personal que se vincula en la organización tiene una larga trayectoria en reconocidas empresas de la región, sin embargo, la demanda del

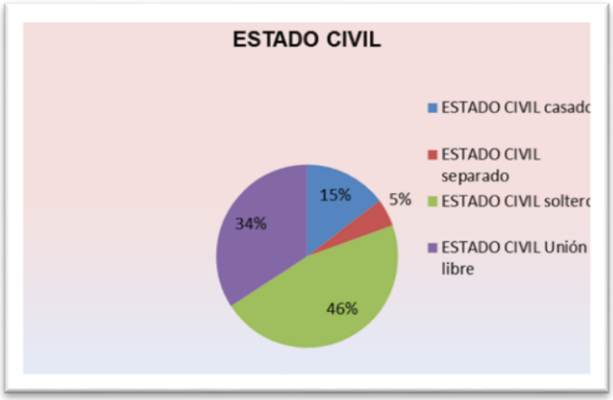
personal que requiere no le es suficiente, por lo que vincula jóvenes entre los 18 y 25 años, lo que equivale al 37% de los empleados y moldea sus habilidades de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Cabe resaltar que el declive de las capacidades funcionales no implica necesariamente que los trabajadores de más edad desempeñen las tareas peor que los más jóvenes o que el desempeño del trabajo siempre disminuya a medida que aumenta la edad. No sólo no significa esto, sino que algunos estudios sobre trabajadores de edad han mostrado que en ciertos aspectos, los resultados son al menos tan buenos como en los grupos de menos edad, por ejemplo, en tareas de oficina. En aspectos como absentismo, accidentes o rotación de puestos de trabajo, los índices que presentan los trabajadores de edad son más bajos que en los trabajadores jóvenes. (Nogareda & Pérez).

Como se puede observar en la gráfica anterior, la mayoría de los empleados son mujeres (61%), esto a razón de que tienen mayor afinidad en la confección de prendas de vestir, ya que son cuidadosas, pulidas con los detalles y tienen mayor habilidad en el manejo de las máquinas de coser. Sin embargo, para los cargos de cortador de telas, almacenista, mensajero, entre otros, la organización exige que sean hombres por el manejo de la fuerza.

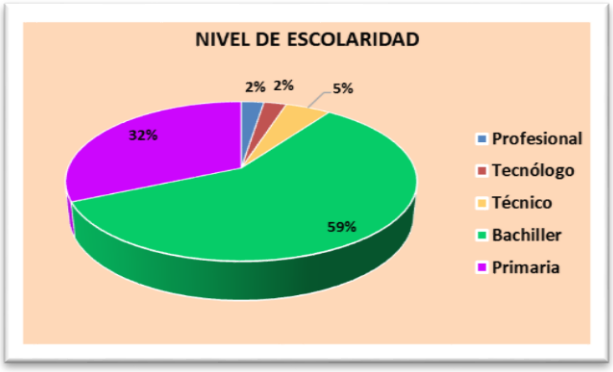
En todo el mundo, los trabajadores de la industria del vestido son mayoritariamente mujeres, especialmente quienes se dedican a la costura básica de prendas de vestir para niños y mujeres. Más aún, la mayoría de los trabajadores tercerizados son mujeres. A menudo, la producción de prendas de vestir en el hogar es una de las pocas opciones disponibles para mujeres pobres con un bajo nivel de educación o capacitación y que puede realizarse mientras las mujeres cuidan a los niños y

realizan sus otras responsabilidades domésticas. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)



En cuanto al estado civil, un trabajador en unión libre o casado genera más estabilidad laboral que un trabajador soltero por las responsabilidades que adquieren los primeros. Adicional a esto, un trabajador soltero está expuesto a más riesgos y condiciones inseguras, como drogadicción, alcoholismo y enfermedades de transmisión sexual. Éstos últimos representan el 46% de los empleados.

La relación entre la estructura familiar y las percepciones laborales ha originado resultados discrepantes así: mayor satisfacción en el trabajo de los trabajadores casados y solteros, menor satisfacción laboral entre los separados y divorciados. (Gómez, 2013)



El nivel de escolaridad de la empresa está relacionado con que la mayoría de operarios aprendió empíricamente las labores de la confección, algunos cuentan

con cursos cortos y no fueron certificados, reforzaron sus conocimientos con un primer empleo como ayudantes en talleres pequeños de sastrería y demás. En la empresa el 59% de los trabajadores son bachilleres.

Se establece que personas más educadas podrán realizar más y mejores contribuciones a las organizaciones que pertenecen y en ese sentido aumentar la productividad de sus operaciones. (Badillo, Hernández, & Robles, 2015)

6.2 Política y Objetivos

Teniendo en cuenta el Decreto 1072 articulo 2.2.4.6 que entre otros debe cumplir con los siguientes requisitos: Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG-SST, ser específica y apropiada a la naturaleza de la empresa, concisa, clara, debe estar fechada y firmada por el representante legal. Se define la Política de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de confecciones.

6.2.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa se compromete con la protección y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en la empresa, estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias, obligatorios para el ejercicio y desarrollo de la actividad productiva de la empresa.

6.2.2 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dando cumplimiento con el decreto 1072 se proponen los siguientes objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa.

- Cumplir con la normatividad legal vigente aplicable a la organización en materia de SST.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos con el fin de establecer los controles necesarios en la organización.
- Promover hábitos y estilos de vida saludable y vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
- Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y emergencias.
- Realizar seguimiento a la adecuación, desempeño y mejora continua del SG-SST

6.3 Diseño de Planes, Programas y Procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

6.3.1 Diseño de Planes y Programas

Identificadas las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas principalmente con riesgo psicosocial, riesgo ergonómico, riesgo físico, se implementarán unos programas y planes mínimos, estos se realizan para materializar la política y los objetivos establecidos y así garantizar el mejoramiento continuo:

- Programa de promoción de la Salud: Se centra en la promoción de la salud de los trabajadores de la empresa.
- Programa de Riesgo Psicosocial: Con el fin de disminuir el impacto frente a la exposición de factores de riesgo intralaboral y extralaboral.
- Programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Programa para prevención de accidentalidad
- Programa de orden y aseo
- SVE para el control y prevención del ruido
- SVE Osteomuscular

Los planes y programas a implementar se encuentran descritos en el Plan de Trabajo Anual disponible en el (ANEXO C)

6.3.2 Diseño de Procedimientos

El diseño de los procedimientos necesarios para dar cumplimiento con el decreto 1072 se trabajó bajo el ciclo Deming de mejora continua que involucra los siguientes pasos: planear, hacer, verificar y actuar, por medio del manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa de confecciones. El manual se encuentra en el (ANEXO D) y contiene: la introducción del manual, información de la organización, desarrollo de la etapa de planificación, implementación, operación y verificación del sistema.

CONCLUSIONES

Se realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los requisitos mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, esta evaluación dio como resultado que la empresa, se encuentra en un nivel de cumplimiento de la norma del 5% ya que la organización no realiza exámenes ocupacionales a sus trabajadores, no cuenta con una herramienta para la identificación de peligros, no realiza caracterización de ausentismo, no hay una persona responsable del sistema, no cuentan con un estudio sociodemográfico, no cuentan con un plan de emergencias, el único requisito con el cual cumple la empresa es el de la afiliación de sus trabajadores a la ARL.

Se definió la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de darle cumplimento a la normatividad vigente relacionada con seguridad y salud en el trabajo, ya que la empresa no había iniciado la etapa de planificación del sistema, ésta gana importancia en el momento que se involucró al Administrador de la empresa y a la Analista de Ingeniería. Esta política lleva implícito el respeto por los trabajadores y la mejora continua que permitirá mejorar las condiciones de seguridad y salud de la empresa. Adicionalmente, compromete al empresario en la ejecución de los planes, programas y procedimientos relacionados con la gestión del riesgo de la organización.

Se determinaron los planes y programas enfocados principalmente a la prevención del riesgo biomecánico y psicosocial, con el fin de mitigar problemas osteomusculares e intervenir problemas extralaborales de los trabajadores respectivamente. Se definió un plan de emergencias a razón de que la empresa pueda dar respuesta frente a una amenaza de sismo o incendio. Se realizó un plan de trabajo y capacitación anual con los programas, sistemas y actividades a ejecutar para dar cumplimiento a los objetivos planteados para el SG-SST y finalmente se plantearon los procedimientos necesarios para darle cumplimiento a la normatividad vigente del decreto 1072 de 2015.

RECOMENDACIONES

Para dar continuidad a la implementación del SG-SST se recomienda:

- Realizar auditoría al SG-SST con el fin de tomar las acciones correctivas en caso de que existan desviaciones.
- Elaborar manual de funciones de los cargos existentes.
- Implementar informes mensuales sobre las actividades realizadas con el fin de verificar su cumplimiento.
- Realizar la evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.
- Se sugiere el seguimiento de la caracterización de ausentismo.
- Realizar mediciones a través de indicadores como parte de la mejora continua.
- Generar normas, hábitos, valores que permitan lograr una cultura organizacional orientada a tener una empresa con comportamientos seguros.
- Para que se dé un total cumplimiento de todos los procesos del SG-SST es indispensable el apoyo incondicional de la Gerencia y Jefes de la empresa.
- Implementar un Sistema de vigilancia epidemiológica osteomuscular
- Implementar un Sistema de vigilancia epidemiológica para el control y prevención del ruido.
- Cumplir con el plan de capacitación anual planteado.
- Se sugiere la participación de cada uno de los empleados en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achinte, A., & Henao, S. (2016). *Universidad Libre de Colombia.* Obtenido de http://repository.unilibre.edu.co: http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9893/Achinte_Henao_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aldana, A. (Abril de 2012). Obtenido de http://contextoadministrati.blogspot.com.co: http://contextoadministrati.blogspot.com.co/p/tipos-de-capacitacion.html

Badillo, A., Hernández, A., & Robles, V. (Enero de 2015). *REVISTA CITECSA.* Obtenido de www.unipaz.edu.co: www.unipaz.edu.co/ojs/index.php/revcitecsa/article/download/67/pdf_18

Beltrán, J. (2016). *Universidad Manuela Beltrán.* Obtenido de http://www.oiss.org: http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/UMANUELABELTRAN.JuanCarlosBeltran.pdf

Berrioa, S., Fajardoa, J., Lizarazoa, C., & Quintanaa, L. (2010). *BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA*. Obtenido de http://www.oiss.org: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Cabo, J. (s.f.). Obtenido de http://www.gestion-sanitaria.com: http://www.gestion-sanitaria.com/7-higiene-industrial.html

Cabrera, O. (13 de Febrero de 2014). *Salud Ocupacional y la Edad Moderna*. Obtenido de https://prezi.com: https://prezi.com/fh3vvnjf22jo/salud-ocupacional-y-la-edad-moderna/

Carvajal, C., & Orrego, C. (Mayo de 2013). *http://repositorio.utp.edu.co.* Obtenido de http://repositorio.utp.edu.co: http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/3471/6136286152O75.pdf;jsessionid=F859EE53A42769C34E1AFFB9363514A6?sequence=1

Castro, I., Carrillo, N., Cordova, K., Huaman, M., & Valdiviezo, M. (2014). *Costos de accidentes y enfermedades en el trabajo.* Obtenido de http://www.academia.edu: http://www.academia.edu/9121731/Costos_de_accidentes_y_Enfermedades_en_el_trabajo

Cerrejón. (s.f.). *Cerrejón*. Obtenido de http://www.cerrejon.com: http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx

Chinchilla. (2002). *La gestion de la salud ocupacional en Costa Rica.* Costa rica: EUNED.

CONCEPTODEFINICION.DE. (7 de Junio de 2011). Obtenido de http://conceptodefinicion.de: http://conceptodefinicion.de/seguridad/

Consejo Colombiano de Seguridad. (2014). Obtenido de http://ccs.org.co: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=509:accidentalidad&catid=291&Itemid=822

Cuevas, N., & Gabarda, C. (s.f.). *Universidad Internacional de Valencia.* Obtenido de http://www.viu.es: http://www.viu.es/wp-content/uploads/2016/05/Siniestralidad-laboral-en-Europa-y-Latinoamerica.pdf

Deaza, N., Galeano, E., & Valencia, D. (Octubre de 2011). *http://repository.urosario.edu.co.* Obtenido de http://repository.urosario.edu.co: http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2754/40439330-2012.pdf

Decreto 1072 . (2015). Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Diaz. (2015). *PREVENCION DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.* madrid: Ediciones parainfo.

EL DIARIO. (21 de Octubre de 2013). Obtenido de http://www.eldiario.com.co: http://www.eldiario.com.co/seccion/ECON%C3%93MICA/renace-industria-textil-en-risaralda1310.html

El Tiempo. (30 de Marzo de 2016). Obtenido de http://www.eltiempo.com: http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16549912

Gómez, R. (2013). *Universidad de Valladolid España.* Obtenido de http://rabida.uhu.es: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7151/Influencia_de_factores_personales.pdf?sequence=2

Historia de la moda. (24 de Mayo de 2017). Obtenido de https://es.wikipedia.org: https://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_moda

Houngbo, G. (14 de Noviembre de 2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_319680/lang--es/index.htm

Ilostat. (2015). Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_adf.ctrl-state=16vl3t5tl3_181&_afrLoop=783990546150136&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=16vl3t5tl3_207#!

istas. (s.f.). *istas*. Obtenido de http://www.istas.net: http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3938

Lee, L., Teutsch, S., & Thacker, S. (2010). *Historical Development. In: principles and practice of public health surveillance.* Obtenido de https://global.oup.com: STEPHEN B.THACKER.

Luque, N. (2009). *http://www.javeriana.edu.co.* Obtenido de http://www.javeriana.edu.co: http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis443.pdf

Martinez. (2015). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones.* España: Ministerio de industria y energia.

Millerlandi. (30 de Octubre de 2014). *Historia de la Salud Ocupacional en el Mundo.* Obtenido de https://line.do: https://line.do/es/historia-de-la-salud-ocupacional-en-el-mundo/8ju/vertical

MINTRABAJO. (20 de Enero de 2014). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co: http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2014/2802-el-933-por-ciento-de-los-accidentes-ocurridos-en-las-empresas-son-propios-del-trabajo.html

Moreno, E. (28 de Octubre de 2014). *Historia de la Salud Ocupacional en el mundo.* Obtenido de https://line.do: https://line.do/es/historia-de-la-salud-ocupacional-en-el-mundo/8i8/vertical/moment/5

Moreno, E. (s.f.). *Historia de la Salud Ocupacional en el mundo.* Obtenido de https://line.do/es/historia-de-la-salud-ocupacional-en-el-mundo/8i8/vertical/moment/5

Nogareda, C., & Pérez, J. (s.f.). *MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA.* Obtenido de http://www.insht.es: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf

Norma internacional ISO 9001. (2008). Obtenido de http://ri.ues.edu.sv/8121/3/Norma%20ISO%209001%202008.pdf

NTC OHSAS 18001. (2007). Obtenido de http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file

NTC OHSAS 18002. (2009). Obtenido de https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZW5nZXN0aW9uLm

NvbXxub3JtYXMteS1yZWZlcmVuY2lhc3xneDo0MDYwNTQyY2NlOGZkZDU0

Ocupacional, F. I. (s.f.). *FISO.* Obtenido de http://www.fiso-web.org: http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/4484.pdf

OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2003). Obtenido de https://www.ilo.org: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Obtenido de https://books.google.com.co: https://books.google.com.co/books?id=JPgbLXesDSEC&pg=PP9&lpg=PP9&dq=seguridad+en+cifras+oit+1,25+billones&source=bl&ots=ZGDBErndF3&sig=pSkmXhMGRaobNFRnY2ylv0i9CYU&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj_4MCQ49zUAhWFbSYKHce1CoMQ6AEIODAE#v=onepage&q=seguridad%20en%20ci

Organización Internacional del Trabajo. (2008). Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Noviembre de 2012). Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/empent/Projects/score/WCMS_423629/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (30 de Enero de 2012). Obtenido de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (19 de Noviembre de 2012). Recuperado el 15 de junio de 2017, de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm

OSORNO. (2011). *Higiene y seguridad industrial.* Medellin: Udea Educacion virtual.

Ramírez, C. (2005). *Seguridad Industrial un Enfoque Integral.* Obtenido de Seguridad Industrial un Enfoque Integral: https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

RCN Radio. (27 de Julio de 2016). Obtenido de http://www.rcnradio.com: http://www.rcnradio.com/noticias/risaralda-se-presentado-11-accidentes-laborales/

Rivero, D. (8 de junio de 2016). *Caracol Radio*. Recuperado el 15 de junio de 2017, de Caracol radio: http://caracol.com.co/emisora/2016/07/08/medellin/1467975600_664041.html

Rozov, I. (1 de Enero de 2000). *estrucplan*. Obtenido de http://www.estrucplan.com.ar: http://www.estrucplan.com.ar/secciones/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=267

SCIELO. (Mayo de 2016). Obtenido de http://www.scielo.edu.uy: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000100004

Sectorial. (13 de Diciembre de 2011). Obtenido de https://www.sectorial.co: https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50352-historia-del-negocio-textil-en-colombia

Sibaja, C. (2002). *Gestion de la salud ocupacional en costa rica.* costa rica: EUNED.

Think & Sell. (2017). Obtenido de http://thinkandsell.com: http://thinkandsell.com/servicios/consultoria/software-y-sistemas/sistemas-de-gestion-normalizados/

Trabajo, I. N. (s.f.). *Portal de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de http://www.insht.es: http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD

Vocero del café. (27 de Julio de 2013). Obtenido de http://www.vocerodelcafe.com: http://www.vocerodelcafe.com/salud/70-accidentes-mortales-en-el-trabajo-durante-los-ultimos-cinco-anos-en-risaralda

Wigoda, D. (s.f.). *SURA*. Obtenido de https://www.arlsura.com: https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=313:-sp-26536

Wikipedia. (2017). Obtenido de https://es.wikipedia.org: https://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_moda

ANEXOS

ANEXO A. EVALUACIÓN INICIAL

EVALUACIÓN INICIAL EMPRESA DE CONFECCIONES		
1	**Requisitos legales y otros requisitos**	La empresa no cuenta con una matriz legal que desarrolla la identificación de los requisitos mínimos legales vigentes aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo y durante su análisis se ha identificado la obligatoriedad de desarrollar los siguientes planes, programas, sistemas y actividades: Planes • Plan de Trabajo Anual • Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias • Plan de ayuda mutua • Plan de inspecciones. • Plan de mantenimiento preventivo. Programas • Programa de vigilancia de factores de riesgo psicosocial, incluyendo la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral • Programa de capacitación anual • Programa de auditorias • Programa de selección y evaluación de proveedores Sistemas • Sistemas de vigilancia epidemiológica Actividades • Desarrollo de evaluaciones medicas de ingreso, periódicas y de retiro • Protocolos de seguridad • Actividades de promoción de la salud, hábitos y estilos de vida saludables. • Actividades de prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Actividades de prevención del sedentarismo incluyendo pausas activas, actividades deportivas y recreativas o de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo al menos 2 de 48h semanales, pudiendo ser acumulable. • Actividades de prevención de la accidentalidad

<table>
<tr>
<td>2</td>
<td>Evaluación de estándares mínimos</td>
<td>
La empresa desarrolló la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el 25/04/2017, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

<table>
<tr><th colspan="5">CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</th></tr>
<tr><td rowspan="2">I. PLANEAR</td><td>RECURSOS (10%)</td><td>1</td><td>10%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td>GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)</td><td>0</td><td>0%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td rowspan="3">II. HACER</td><td>GESTIÓN DE LA SALUD (20%)</td><td>5</td><td>25%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</td><td>0</td><td>0%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td>AMENAZAS (10%)</td><td>0</td><td>0%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td>III. VERIFICAR</td><td>VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)</td><td>0</td><td>0%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td>IV. ACTUAR</td><td>MEJORAMIENTO (10%)</td><td>0</td><td>0%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
<tr><td colspan="3">CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST</td><td>6,0</td><td>5%</td><td>CRÍTICO</td></tr>
</table>

Con el fin de garantizar el completo cumplimiento de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace necesario:

- Nombrar responsable del SGSST
- Realizar la matriz legal
- Diseñar la política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador
- Designar las responsabilidades de todos los actores del SG-SST
- Realizar la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- Realizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora
- Diseñar el plan de trabajo anual en SST firmado por el empleador y el responsable de SST
- Elaborar la evaluación inicial del SG-SST
- Conformar y capacitar los comités de convivencia laboral y Paritario de SST
- Realizar la caracterización de ausentismo.
- Realizar el diagnóstico de condiciones de salud (evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro)
- Diseñar el programa de capacitación anual en SST
- Realizar un procedimiento para las tareas de alto riesgo (corte, manejo de troqueladora y plancha)
- Realizar Matriz de EPP y formato de entrega de los mismos
- Se recomienda realizar identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad, preparación y realización de simulacro.
</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Identificación de peligros y valoración de los riesgos.</td>
<td>
La empresa no cuenta con un procedimiento y una matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, se sugiere desarrollarla bajo la metodología GTC 45.

En inspección de campo realizada se identifican los siguientes riesgos:

Mecánico: Proyección de partículas (agujas que quiebran)

Golpes con o contra (rollos de tela)
</td>
</tr>
</table>

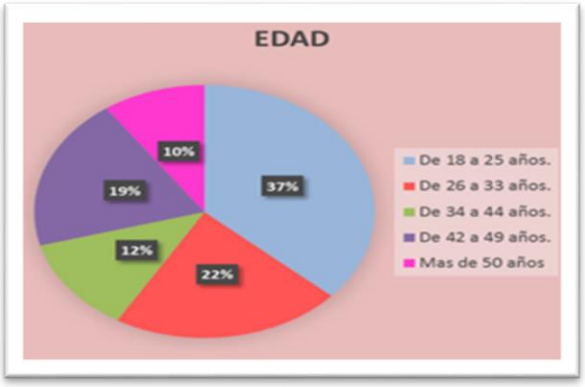
		Uso de herramientas y máquinas (cortadora, troqueladora) **Biomecánico:** **Movimientos repetitivos** **Posturas de pie y sedentes prolongadas** **Manejo de cargas, levantamiento de objetos** **Físico:** **Niveles de ruido alto y vibraciones** **Eléctrico:** **Por cables expuestos y conexiones desprotegidas** **Químico:** **Exposición a productos de limpieza de prendas de vestir, inhalación de fibras y polvo**. **Locativo:** **Caídas a nivel y diferente nivel , orden y aseo** **Psicosocial:** **Cumplimiento de metas, relaciones interpersonales, planificación del trabajo.** **Tecnológico.** **Incendios por materias primas almacenadas, productos, instalaciones eléctricas.** Con el fin de intervenir los riesgos identificados, la organización debe desarrollar al menos las siguientes actividades: • Realizar diagnósticos de condiciones de salud • Realizar un SVE osteomuscular • Realizar un SVE de conservación auditiva • Realizar ARO para cortadora y troqueladora • Realizar un programa de orden y aseo • Realizar aplicación de baterías de Riesgo Psicosocial • Implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias • Realizar actividades de formación sobre la prevención de riesgos identificados.
4	**Análisis de Riesgos**	La empresa no ha desarrollado análisis de riesgos, consistente en la identificación de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad, con el fin de determinar los escenarios de emergencias probables y la vulnerabilidad frente a los mismos. Sin embargo en la inspección de campo, se han identificado los siguientes hallazgos:

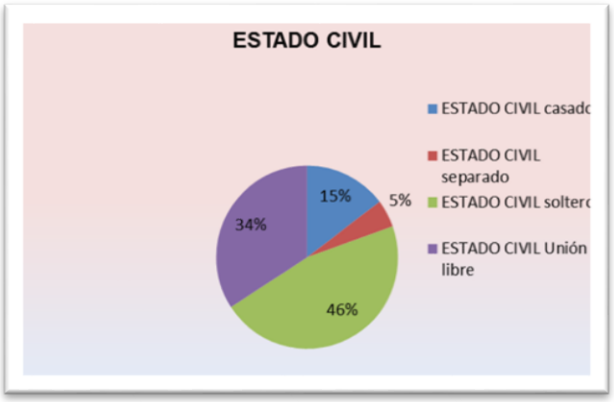
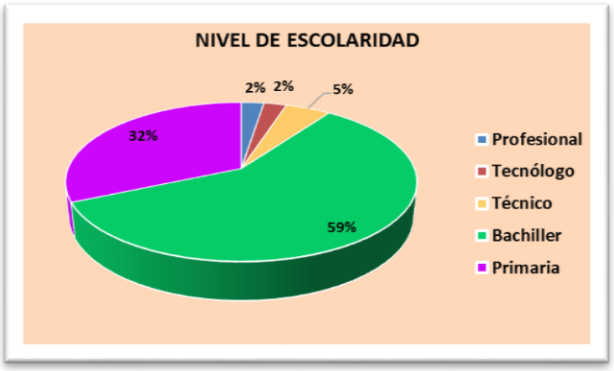
ESCENARIOS DE RIESGO – AMENAZAS	
CENTRO DE TRABAJO	**PRINCIPALES RIESGOS – AMENAZAS**
A considerar	Terremoto, deslizamiento, inundación, accidente de tránsito, explosión, erupción volcánica, cortes de energía, fallas en equipos y sistemas, incendio, electrocución, derrames, colapsos estructurales y no estructurales, interrupción de líneas vitales, atentados, terrorismo, asaltos y robos, desórdenes civiles.
Presente en la empresa	Incendio, falla estructural, inundación, corto circuito, terrorismo, asaltos y robos, desorden social o civil, sismos, deslizamiento, tormentas eléctricas
Dentro de los escenarios descritos se destacan por clasificación **Alta** en la empresa: SISMO	
Dentro de los escenarios descritos se destacan por clasificación **Media** en la empresa: Incendio, corto circuito, derrames y fugas de combustible y otros, asaltos y robos, tormenta eléctrica:	

ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD			
EMPRESA DE CONFECCIONES	**PERSONAS**	**RECURSOS**	**SISTEMAS Y PROCESOS**
Sismo	x	x	x
Incendios	x	x	x
Corto Circuito	x	x	x
Inundación	x	x	x
Asaltos y Robos	x	x	x
Tormentas eléctricas	x	x	x

Con la finalidad de intervenir las amenazas y la vulnerabilidad, mediante acciones de prevención, mitigación y preparación se destacan las siguientes condiciones a intervenir:

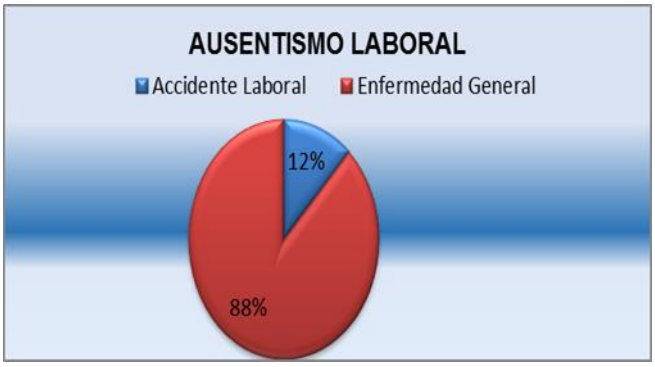
- Conformación de brigada y comité de emergencias
- Elaborar el plan de emergencias
- Nombrar coordinadores de evacuación
- Formación a la brigada en cómo actuar en caso de emergencia, técnicas de prevención y control del fuego, primeros auxilios
- Socializar el plan de emergencias a todo el personal
- Realizar simulacro de emergencias mínimo una vez al año
- Inspecciones periódicas de equipos e instalaciones
- Adquirir Botiquín de primeros auxilios
- Se recomienda reubicar los extintores existentes
- Se recomienda adquirir otros dos extintores
- Se recomienda implementar un plan de ayuda mutua

5	**Eficacia de las medidas de control implementadas.**	A la fecha no se tiene medición de la eficacia de las medidas implementadas, puesto que las medidas están en fase de implementación. • Se sugiere el seguimiento a la caracterización de ausentismo • Seguimiento a inspecciones de seguridad con el fin de identificar las mejoras realizadas. • Aplicación de indicadores
6	**Los reportes de condiciones de salud y seguridad.**	A la fecha se han recibido 11 reportes de condiciones locativas, de los cuales 7 han sido por la misma causa (condiciones de riesgo eléctrico): • Se recomienda cambiar la Red eléctrica bajo la norma RETIE de 2013. 3 reportes se refieren a quejas de compañeros: • Se recomienda conformar el comité de convivencia laboral • Aplicar las baterías de riesgo Psicosocial
7	**Cumplimiento del programa de capacitación anual**	A la fecha no se puede hacer medición del cumplimiento del cronograma anual
8	**Evaluación de puestos de trabajo**	Dentro del cronograma se tiene proyectado hacer evaluación de puestos de trabajo en el mes de octubre de 2017 con asesoría de la ARL
9	**Caracterización Sociodemográ-fica**	La empresa cuenta con 43 empleados distribuidos así: 

		   
10	**Diagnóstico de condiciones de salud**	Este diagnóstico de condiciones de salud está en proceso Los conceptos médicos que se han recibido a la fecha se encuentran así: • 13 personas con sobrepeso • 9 casos para ser evaluados por problemas osteomusculares • 4 casos para revisión por optometría • 6 personas sanas Se espera terminar las evaluaciones médicas y el informe general para generar el plan de acción.

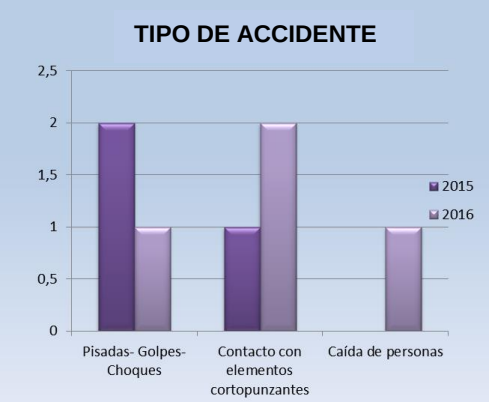
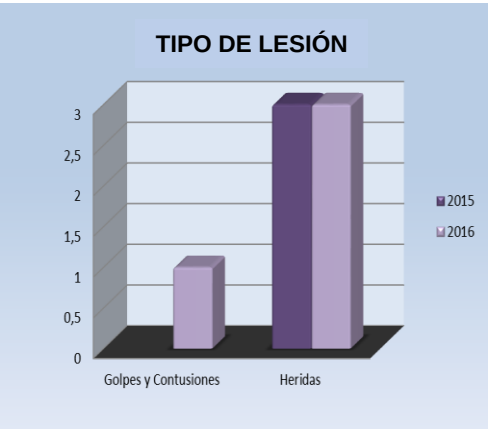
11	**Análisis de ausentismo laboral**	Se presenta información del año 2016, del año 2015 solo se pudo recuperar información de accidentalidad (en la página de la ARL)

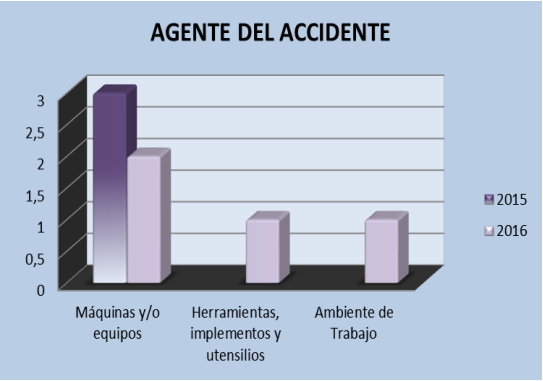
Ausentismo año 2016			Año 2015	
TIPO DE INCAPACIDAD	**No. de incapacidades**	**Días perdidos**	**No. de incapacidades**	**Días perdidos**
Accidente Laboral	4	6	3	Sin información
Enfermedad General	30	97	Sin información	Sin información
Licencia de Maternidad	0	0	0	Sin información
Enfermedad Laboral	0	0	0	Sin información
	34	**103**	**3**	

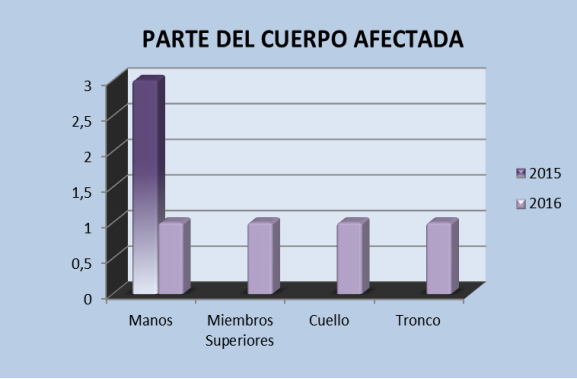


Los diagnósticos más representativos se presentan en la siguiente tabla:

CONCEPTO DIAGNÓSTICO AÑO 2016	NO DE INCAP.	DÍAS PERDIDOS
Infección intestinal y gastritis	5	10
Infecciones Virales	2	5
Faringitis	2	3
Trastorno de Hígado	2	4
Absceso Cutáneo	1	2
Dolor en articulaciones	3	8
Infección vías urinarias	4	13
Otros síntomas- sistema respiratorio	6	24
Otros estados postquirúrgicos	2	20

		Durante al año 2016 el ausentismo de la empresa de confecciones corresponde a: el 12% a accidentes laborales y el 88% a enfermedad general. • Por accidente laboral se perdieron 6 días • Por enfermedad general se perdieron 97 días Para intervenir la EG se recomienda • Realizar jornada de desparasitación • Realizar charlas sobre limpieza y desinfección de manos • Promoción del ejercicio físico • Dotar de tapabocas a todo el personal • Realizar una Jornada de vacunación (gripa e infecciones virales)
12	**Estadística de enfermedad y la accidentalidad**	Durante el año 2016 se presentaron 4 accidentes laborales representados así:  





Para prevenir accidentes laborales se recomienda:

- Instalar guardas de seguridad a las máquinas de coser y Troqueladora
- Realizar ARO para la Troqueladora
- Dotar a los empleados de tapabocas
- Implementar la lección aprendida

13

Indicadores definidos en el SGSST

La empresa no cuenta con indicadores definidos, se proponen los siguientes:

INDICADOR	2016	INTERPRETACIÓN
Tasa de Ausentismo por EG	**1.782**	**Se presentaron 1782 horas perdidas por cada 110.938 HHT**
IF de AT	**0.08**	**En el periodo 2016 se presentó 1 Accidente de Trabajo por cada 200.000 HHT**
Índice de Severidad	**29.7**	**Por cada 200.000 HHT la empresa pierde 30 días por incapacidades**

14	**Integración de los Sistemas de Gestión**	No aplica para la empresa de confecciones, a la fecha no tiene implementado ningún Sistema de Gestión

De acuerdo a la anterior evaluación se concluye:

- Se deben diseñar unos programas, planes y sistemas enfocados principalmente a la prevención de riesgo biomecánico, físico y mecánico
- Se debe diseñar un plan de mejoramiento, con el fin de definir acciones y metas que permitan consolidar el SG-SST
- Las dos amenazas principales a las que está expuesta la organización son las de incendio y sismo, esto debido a la ubicación geográfica de la empresa, estado de las instalaciones y materiales utilizados en el proceso productivo.
- Es necesario definir un plan de capacitación anual de acuerdo a las características específicas de la empresa y que incluya los requisitos de la normatividad vigente.

ANEXO B. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL

INTRODUCCIÓN

La capacitación es un proceso aplicado de manera organizada y sistemática, donde el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, es una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, contando con un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de planes e implementación.

Es un proceso constante en busca de la eficiencia y competitividad y la mayor productividad donde contribuye a elevar el rendimiento y el ingenio creativo del colaborador con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores.

ALCANCE DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL

Este programa de capacitación va dirigido a todo el personal de la empresa de confecciones.

OBJETIVOS

Objetivo General

Buscar que los trabajadores de la organización adquieran nuevos conocimientos que les permita prevenir daños en su salud, solucionar problemas, mejorar su desempeño en las actividades que cada uno desarrolla y crear un clima laboral satisfactorio.

Objetivos Específicos

- Propiciar actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones laborales.

- Guiar a los trabajadores mediante actividades que conduzcan al mejoramiento continuo de las condiciones laborales.
- Preparar a los empleados para la actuación eficiente de sus responsabilidades frente a seguridad y salud en el trabajo.

Metas

Capacitar al 100% en temas de seguridad y salud en el trabajo a Gerente, Supervisores y personal operativo de la empresa.

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación. (Aldana, 2012)

Acciones a Desarrollar

El plan de capacitación busca mejorar las condiciones de trabajo, prevenir riesgos y enfermedades laborales.

Necesidades de Formación Específicas para Comités

MÓDULOS	CONTENIDO	POBLACIÓN OBJETO
MÓDULO 1	1.Roles y funciones del brigadista Estructura del comité y brigada de emergencia	Brigada de emergencias y comité
MÓDULO 2	1. Acceso inicial al paciente, valoración primaria y secundaria 2. Transporte y empaquetamiento de pacientes 3. Reanimación Pulmonar RP y reanimación Cardiopulmonar RCP 4. Control de hemorragias 5. Evacuación y rescate básico 6. Prevención y control del fuego- manejo de extintores 7. Preparación de simulacros (los participantes deben estar en la capacidad de elaborar un escenario y ejercicio de escritorio.	Brigada de emergencias
MÓDULO 3	1.Política de SST 2. Aspectos relativos al SG-SST 3. Análisis de causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales 4. Inspecciones de seguridad 5. Auditorías al SG SST	Copasst

MÓDULO 4	1.Liderazgo en el comité de convivencia laboral 2.Resolución de conflictos 3.Comunicación asertiva y organizacional 4.Manejo de estrés 5. Ley de Acoso laboral	Comité de convivencia laboral

Necesidades Específicas por Niveles

MÓDULOS	CONTENIDO	POBLACIÓN OBJETO
MÓDULO 1	1. Normatividad legal colombiana en SST. 2. Responsabilidad Civil 3. Cultura del cuidado	Gerencia Supervisores de área Responsable de SST Gerencia Supervisores de área Gerencia Supervisores de área
MÓDULO 2	1. Analizar la problemática de accidentalidad. 2. Informes de gestión de SST 3. Investigación de Accidentes laborales. 4. Liderazgo y Motivación 5. Aplicación de protocolos de seguridad.	Gerencia Supervisores de área Responsable de SST Responsable de SST Supervisores de área Responsable de SST Supervisores de área Responsable de SST Supervisores de área

Necesidades de Formación por Riesgo

MÓDULOS	CONTENIDO	POBLACIÓN OBJETO
MÓDULO 1 **RIESGO FISICO (Niveles de ruido alto)**	1. El ruido y la pérdida de audición 2. Tipo de pérdidas auditivas 3. Higiene auditiva 4. Uso y mantenimiento de elementos de protección auditiva	Todo el Personal
MÓDULO 2 **RIESGO BIOMECANICO**	1. Higiene postural 2. Manejo de cargas 3. Pausas activas	Todo el personal Personal de Bodega Todo el personal
MÓDULO 3 **RIESGO MECÁNICO**	1.Manejo de herramientas manuales 2. Uso y mantenimiento de elementos de protección	Todo el personal Todo el personal
MÓDULO 4 **LOCATIVO**	1. Prevención de caídas a nivel y diferente nivel 2. Orden y aseo como mejora continua	Todo el personal Todo el personal
MÓDULO 4 **RIESGO PSICOSOCIAL**	1. Prevención de estrés laboral 2. Trabajo en equipo y comunicación asertiva	Todo el personal Todo el personal

Prevención y Respuesta

MÓDULOS	CONTENIDO	POBLACIÓN OBJETO
MÓDULO DE INDUCCIÓN GENERAL	1. Inducción en seguridad y salud en el trabajo. 2. Política de Seguridad y Salud en el trabajo 3. Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo. 4.Plan de emergencias	Todo el personal

	5. Generalidades del SG SST 6. Reporte de accidentes Laborales	
MÓDULO DE INDUCCIÓN ESPECÍFICO	1. Reporte de Condiciones de seguridad. 2. Entrenamiento de puesto de trabajo, Funciones y seguridad de su cargo 3. Sistemas de turnos de trabajo 4. Estándares de seguridad propios del cargo	Todo el personal Todo el personal Todo el personal Todo el personal

Registro de Capacitaciones

El responsable de SST será el encargado del manejo de los registros de capacitación para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro del personal que asiste a las capacitaciones.

Organización y Ejecución de la Capacitación

Es responsabilidad del Jefe de talento humano, responsable de SST, la administración integral del Plan de capacitación de la organización, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa).

Recursos

Humano: Personal capacitado en el área.
Materiales: Computador, salón de capacitación, Internet

ANEXO C. PLAN DE TRABAJO ANUAL

El plan de trabajo es un instrumento de gestión que viabiliza la ejecución del SG-SST, contiene acciones que la empresa debe desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos.

Alcance del Plan de Trabajo Anual

El plan de trabajo anual de SST aplica a todos los trabajadores de la empresa de confecciones.

Objetivos y Planes a Desarrollar

OBJETIVOS	PLAN/ PROGRAMA Y SISTEMAS	ACTIVIDADES
1. Cumplir la Normatividad Legal Vigente en materia de SST	Matriz Legal	Seguimiento al cumplimiento de estándares mínimos
2. Identificar los peligros y evaluar los riesgos con el fin de establecer los controles necesarios en la organización.	Programa de Seguridad Industrial	Realizar Matriz de peligros Registrar, caracterizar y analizar el ausentismo Registrar, caracterizar y analizar la accidentalidad Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales Dar inducción en seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo y al personal que lo requiera. Realizar inspección de seguridad Realizar protocolo de inspecciones Programa de mantenimiento preventivo

	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias Programa de orden y aseo	Realizar ARO para cortadora y troqueladora Realizar análisis de vulnerabilidad Conformar equipos de apoyo (comité de emergencias, brigada y coordinadores de evacuación) Capacitación a brigada y grupos de apoyo Realizar simulacro de evacuación. Conformación de comité de orden y aseo
3. Promover hábitos y estilos de vida saludable y vigilar las condiciones de salud de los trabajadores	Programa de medicina Preventiva	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Análisis de puestos de trabajo Charla- taller alimentación saludable Charla en limpieza y desinfección de manos Campañas de promoción de autocuidado Charla de prevención de tabaquismo y farmacodependencia Charla prevención cáncer de Seno
4. Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y emergencias.	Programa de medicina del trabajo SVE Osteomuscular SVE para el control del ruido	Identificación de los riesgos establecidos en la matriz de peligros Realizar el análisis de las condiciones de salud de los trabajadores Establecer el perfil sociodemográfico de la población trabajadora Revisión de casos con problemas osteomusculares

		(resultado de exámenes ocupacionales) Generar planes de acción Hacer seguimiento-indicadores
5. Realizar seguimiento a la adecuación, desempeño y mejora continua del SGSST	Instructivo para la revisión por la Gerencia Procedimiento de auditorías internas	Revisión de la política de SST Revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción Indicadores de estructura, impacto y resultados. Aplicación de evaluación inicial ciclo PHVA El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado La participación de los trabajadores La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas.

Ver Plan de Trabajo Anual:

Plan de Trabajo Anual.xlsx

ANEXO D. MANUAL DEL SG-SST

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que **la empresa de confecciones** tiene entre sus propósitos desarrollar el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

Información de la Organización

NOMBRE: EMPRESA DE CONFECCIONES
CIUDAD: PEREIRA, RISARALDA
NÚMERO DE TRABAJADORES: 43 DE PLANTA
TIPO DE SECTOR ECONÓMICO: PRIVADO
ACTIVIDAD ECONÓMICA: CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE LÍNEA MASCULINA.
CLASE O TIPO DE RIESGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL DE LA EMPRESA: II

Misión y Visión

MISIÓN

Confecciona y comercializa pantalones para hombre, basándose en altos estándares de calidad en busca de la satisfacción del cliente y a su vez, vela por la permanente innovación, la mejora de sus procesos y el desarrollo integral de la organización.

Además busca el bienestar de su talento humano y la conservación del medio ambiente, contribuyendo al desarrollo socioeconómico del país.

VISIÓN

Ser líderes nacionales en la confección y comercialización de pantalones para hombre e impulsar nuestra empresa para su crecimiento, contando con colaboradores capacitados y comprometidos para el cumplimiento de los estándares requeridos por los clientes y de esta manera lograr ser al año 2022 la mejor empresa de la región en confección de prendas inferiores.

Organigrama

REQUISITOS DEL SG-SST

Requisitos Generales

La alta dirección debe establecer, documentar, implementar un SG-SST que se cumplirá de la siguiente manera:

Política de SST

La alta dirección de la empresa de confecciones ha definido la política de SST, la cual tiene alcance y es de obligatorio cumplimiento por parte de todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación. Dicha política se revisa anualmente con el fin de establecer su cumplimiento y si continua siendo vigente, mediante la revisión por la dirección o antes de ser necesario.

SST-DI-01	Política de SST

Planificación

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

La organización ha definido como metodología de IPVRDC la adopción de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 y ha desarrollado la identificación de peligros con alcance a todos los trabajadores, contratistas, incluyendo instalaciones, centros de trabajo.

SST-DE-01	GTC 45
SST-PR-01	Procedimiento de IPVRDC
SST-FR-01	Matriz de peligros

Requisitos Legales y otros Requisitos

La organización estableció una matriz de requisitos legales que garantiza el cumplimiento de la normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

SST-DE-02	Normatividad Colombiana
SST-PR-02	Procedimiento de IRL
SST-FR-02	Matriz de requisitos legales

Evaluación Inicial

La organización realizo la evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en SST y establecer un plan de trabajo anual.

SST-DE-03	Decreto 1072 de 2015
SST-RG-01	Registro de identificación
SST-FR-03	Formato de evaluación inicial

Objetivos y Programas

Objetivos

- Cumplir con la normatividad legal vigente aplicable a la organización en materia de SST.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos con el fin de establecer los controles necesarios en la organización.
- Promover hábitos y estilos de vida saludable y vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
- Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y emergencias.
- Realizar seguimiento a la adecuación, desempeño y mejora continua del SG-SST

Programas

Con base en lo anterior la organización implementará los siguientes programas:

- Realizar Matriz Legal
- Programa de Seguridad Industrial (Inspecciones, protocolos, mantenimiento preventivo, elaboración y divulgación del plan de emergencias, análisis de accidentes de trabajo).
- Programa de promoción y prevención (Hábitos de estilos de vida saludable, fomentar el autocuidado).
- Programa de Medicina preventiva y del trabajo (Exámenes médicos ocupacionales, SVE, Actividades de promoción y prevención de accidentes laborales, análisis de puesto de trabajo).
- Realización de auditorías, revisión de indicadores y evaluación inicial

Implementación y Operación

Recursos, Funciones, Responsabilidades y Autoridad

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo: la empresa designa como responsable del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo a: Nathalia Torres**,** lo cual quedó establecido bajo el acta de nombramiento con fecha de Enero de 2017.

Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

SST-DE-04	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-LM-01	Roles y responsabilidades
SST-DI-02	Matriz de roles y responsabilidades

Competencia, Formación y Toma de Conciencia

La organización cuenta con un plan de capacitación y entrenamiento que permita brindar información en SST para realizar de forma segura cada una de las actividades desarrolladas en la empresa identificando las necesidades de entrenamiento para cada uno de los niveles jerárquicos, por riesgos y por temas de prevención.

SST-DE-05	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PL-01	Plan de capacitación
SST-FR-04	Matriz plan de capacitación

Comunicación, Participación y Consulta

La organización le da importancia a la comunicación entre todas las partes interesadas para motivar la participación y/o consultar en cualquier aspecto en SST.

SST-DE-06	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-03	Gestión Administrativa
SST-FR-05	Matriz de comunicación y participación

Documentación

La organización mantiene actualizado y disponible cada uno de los documentos del SG-SST conforme a la normatividad vigente.

SST-DE-07	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-DI-03	Documentación del SG-SST
SST-RG-02	Gestión documental

Control de Documentos

La organización identifica la importancia de los registros del SG-SST, su adecuada gestión garantiza la efectividad del sistema.

Se realiza un listado maestro para la fácil consulta de los documentos:

DE	Documento externo
DI	Documento interno
FR	Formato
IN	Instructivo
LM	Lineamiento
MT	Matriz
PL	Plan
PR	Programa
RG	Registro

SST-DE-08	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-04	Retención documental
SST-RG-03	Retención documental

Control Operacional

La organización garantiza los cambios que se realicen con los riesgos controlados, se establecieron procedimientos para:

- Gestión del cambio
- Compras y adquisiciones
- Contratación

SST-DE-9	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-05	Control operacional
SST-DI-04	Gestión del cambio

Preparación y Respuesta ante Emergencias

La organización ha implementado medidas para minimizar las probabilidades de peligros que generen emergencias, desarrollando acciones preventivas de preparación y respuesta que permitan prevenir y mitigar los posibles efectos negativos para la salud y lesiones que puedan asociarse a dichos incidentes y situaciones potenciales.

SST-DE-10	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PL-02	Plan de emergencias
SST-DI-05	Preparación y respuesta ante emergencias

Plan Anual de Trabajo

La organización ha diseñado un plan de trabajo con el fin de cumplir las metas mediante actividades y programas definiendo responsables y recursos.

SST-DE-11	Decreto 1072 de 2015
SST-PL-03	Plan de trabajo anual
SST-FR-06	Matriz plan anual de trabajo

Verificación

La organización se encarga de hacer seguimiento, controles, seguimiento a la eficacia de los controles por medio de mediciones de agentes físicos y químicos, análisis de la matriz de peligros y riesgos, inspecciones, observaciones y auditorías.

SST-DE-12	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-06	Gestión del cambio
SST-DI-06	Control y verificación del cambio

Seguimiento Medición del Desempeño

La organización desarrolla controles garantizando el control de los aspectos de SST más significativos para fomentar mejoras y minimizar daños a través de los Indicadores del SG-SST.

SST-DE-13	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-07	Procedimiento de mejora continua
SST-RG-04	Registro de medición del desempeño

Evaluación del Cumplimiento Legal

La organización estableció e implementó 1 procedimiento para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y mantiene los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

SST-DE-14	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-MT-01	Matriz de requisitos legales
SST-FR-07	Formato de requisitos legales

Investigación de Incidentes, No Conformidad, Acción Correctiva y Acción Preventiva

Investigación de Incidentes

La organización da cumplimiento a este requisito mediante un procedimiento para investigación de incidentes y accidentes de trabajo, cuyo objetivo es determinar las causas para diseñar e implementar medidas tendientes a eliminar las causas que lo ocasionaron.

SST-DE-15	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-08	Investigación de accidentes e incidentes
SST-FR-08	Investigación de accidentes

No Conformidad, Acción Correctiva y Acción Preventiva

La organización maneja un procedimiento de no conformidades, acciones preventivas y correctivas especificando el tratamiento a las no conformidades que se detectan producto de su gerencia, seguimiento de las tareas de control operacional, comunicaciones internas y externas y resultado de las auditorías.

SST-DE-16	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-09	Procedimiento de acciones correctivas y preventivas
SST-FR-09	Reporte de no conformidades

Control de Registros

La organización estableció un procedimiento para el control de documentos en el cual demuestra el proceso a seguir para controlar los registros del SG-SST, teniendo en cuenta las evidencias de actividades realizadas.

SST-DE-17	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-10	Procedimiento de control de registros
SST-FR-10	Codificación

Auditoría Interna

La organización estableció un procedimiento de auditoría interna para determinar si el SG-SST cumple con los requisitos de la NTC OHSAS 18001 y el Decreto 1072 de 2015

SST-DE-18	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-PR-11	Procedimiento de Auditorías
SST-FR-11	Informe de Auditoría

Revisión por la Dirección

La organización estableció un instructivo para la revisión del SG-SST por la Alta Dirección, con el fin de evaluar las oportunidades de mejora y las necesidades de efectuar cambios al SG-SST.

SST-DE-19	OHSAS 18001 – Decreto 1072 de 2015
SST-IN-01	Revisión por la Alta Dirección
SST-FR-12	Acta de informe de la Dirección

ANEXO E. OBJETIVOS DEL SG-SST

- Cumplir con la normatividad legal vigente aplicable a la organización en materia de SST.

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos con el fin de establecer los controles necesarios en la organización.

- Promover hábitos y estilos de vida saludable y vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.

- Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y emergencias.

- Realizar seguimiento a la adecuación, desempeño y mejora continua del SGSST

ANEXO F. DESARROLLO DE FUNCIONES, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar un programa de inducción, capacitación y entrenamiento para los trabajadores de la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.

Rol	Responsabilidad
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Vigía en seguridad y salud en el trabajo / COPASST	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.
Comité de convivencia	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

ANEXO G. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE ESTRUCTURA
DEFINICIÓN/NOMBRE	PORCENTAJE DIVULGACIÓN POLÍTICA
INTERPRETACIÓN	El porcentaje de personas que conocen la política es del xx%
FÓRMULA DE CÁLCULO	% DP= N° personas que conocen la política X100 N° total de empleados
META	100%
PERIODICIDAD	Semestral
FUENTE DE INFORMACIÓN	SG-SST
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	COPASST, Gerencia

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE ESTRUCTURA
DEFINICIÓN/NOMBRE	PLAN DE TRABAJO ANUAL
INTERPRETACIÓN	El número de áreas con plan anual de trabajo fue de xx
FÓRMULA DE CÁLCULO	PTA= N° de áreas de la empresa con plan anual de trabajo en SST Total áreas en la empresa
META	80%
PERIODICIDAD	Anual
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plan anual de trabajo
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	COPASST, Gerencia, Jefes de área

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE PROCESO
DEFINICIÓN/NOMBRE	MATRÍZ DOCUMENTAL
INTERPRETACIÓN	El cumplimiento de los documentos legales fue de xx%
FÓRMULA DE CÁLCULO	MD= N° de documentos / N° de documentos necesarios x 100
META	100%
PERIODICIDAD	Semestral
FUENTE DE INFORMACIÓN	Evaluación inicial del SG-SST
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	Gerencia

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE PROCESO
DEFINICIÓN/NOMBRE	SIMULACROS
INTERPRETACIÓN	El cumplimiento fue del 100%
FÓRMULA DE CÁLCULO	SIM= N° de simulacros realizados / N° de simulacros programados
META	100%
PERIODICIDAD	Anual
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plan anual de trabajo en SST
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	Gerencia, COPASST

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE RESULTADO
DEFINICIÓN/NOMBRE	INDICE DE FRECUENCIA
INTERPRETACIÓN	Se presentaron xx accidentes de trabajo por cada 200000 horas - hombre- trabajadas.
FÓRMULA DE CÁLCULO	IF = N° de lesiones incapacitantes / N° horas - hombre - trabajadas en el periodo x200000
META	80%
PERIODICIDAD	Mensual
FUENTE DE INFORMACIÓN	SG-SST
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	COPASST, Gerencia, Jefes de área

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR DE RESULTADO
DEFINICIÓN/NOMBRE	TASA DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL
INTERPRETACIÓN	Se presentaron xx horas perdidas por cada xx horas-hombre - trabajadas
FÓRMULA DE CÁLCULO	TA= N° de horas perdidas por enfermedad general / N° de horas - hombre - trabajadas x240000
META	80%
PERIODICIDAD	Mensual
FUENTE DE INFORMACIÓN	SG-SST
PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	COPASST, Gerencia, Jefes de área