

Prácticas de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo
en la Fundación Campbell según Estándares Nacionales
e Internacionales en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial

Beatriz Peláez Velásquez

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

Universidad Católica de Manizales
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Medellín
2018

TABLA DE CONTENIDO

Glosario de siglas y términos.....	4
1. Resumen.....	5
2. Introducción.....	7
3. Planteamiento del problema.....	10
Formulación del problema.....	13
4. Justificación.....	16
5. Marcos de referencia.....	18
5.1 Historico.....	18
5.2 Antecedentes.....	32
5.3 Teórico.....	35
5.4 Normativo.....	40
5.5 Político.....	44
5.6 Contextual.....	46
5.7 Ético.....	49
6. Objetivos.....	51
6.1 Objetivo general.....	51
6.2 Objetivos específicos.....	52
7. Método.....	52
7.1 Diseño y tipo de estudio.....	52
7.2 Población, muestra, muestreo.....	52
7.3 Variables.....	52
7.4 Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos.....	53
7.5 Técnicas y procedimientos de procesamiento y análisis.....	54
Resultados.....	56
8. Discusión.....	74
9. Conclusiones.....	76
10. Recomendaciones.....	78
Referencias.....	80
Anexos.....	90

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Operacionalización de variables

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Servicios de salud en el trabajo

Gráfica 2. Carta de Ottawa (OMS, 1986)

Gráfica 3. Salud Ocupacional para todos

Gráfica 4. Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para todos

Gráfica 5. Declaración de Yakarta

Gráfica 6. Declaración de Luxemburgo

Gráfica 7. Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe

Gráfica 8: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

Gráfica 9. Carta de Bangkok

Gráfica 10: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Gráfica 11: Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción

Gráfica 12. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2013-2021.

Lista de Anexos

Anexo 1. Principios de los sistemas de gestión

Anexo 2. Tarjetas Reporte

Anexo 3. Consolidado Tarjetas Reporte

Anexo 4. Consolidado de los reportes por áreas

Anexo 5. Cápsulas de Seguridad

Anexo 6. Consolidado Cápsulas de Seguridad

Anexo 7. Consolidado Cápsulas de Seguridad

Anexo 8. Mural de seguridad

Anexo 9. Registros fotográficos inauguración del mural de seguridad

Anexo 10. Requisitos y Estándares del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017

Anexo 11. Testimonios de funcionarios de la Institución

Anexo 12. Ciclo PHVA del SGSST

Anexo 13. Estándares GRI

GLOSARIO DE SIGLAS Y TÉRMINOS

ATEL: Accidente de trabajo, enfermedad laboral

BPSST: Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI: Global Reporting Initiative

MT: Ministerio de Trabajo.

OIT: Organización Internacional del trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PNSST: Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

SG SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

CCRE: Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial.

OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

IPS: Institución Prestadora de Servicios de Salud.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

EU-OSHA: (European Agency for Safety and Health at Work) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

1. RESUMEN

El trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de todas las personas, dado que no solo proporciona un sentido de propósito e identidad, sino que permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades, es así como el trabajo es uno de los principales mecanismos para establecer relaciones con los demás seres humanos; por lo cual se trata de una responsabilidad individual y de una actividad social que requiere de un equipo de personas proyectadas hacia un mismo fin como elemento de vital importancia para la estabilidad y el progreso social.

De esta manera se pretende en este trabajo de investigación, formular e implementar Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo a través de actividades didácticas con Feel Good Persona, Feel Good Salud y Feel Good Ambiente de Trabajo; propiciando la participación de los diversos grupos de interés, partiendo del compromiso de las directivas de la Fundación Campbell. Estas actividades son lideradas por los gestores de seguridad, quienes una vez empoderados, acompañan al personal en el reporte y análisis de los eventos que se presenten a través de una tarjeta de reporte y gestionan acciones encaminadas a fortalecer la cultura de la prevención; además se ha contado con la colaboración de los gestores de amor con el propósito de sensibilizar al mayor número de personas de la Institución.

Para obtener datos significativos, se realizó un análisis de la línea base a través de encuestas a líderes de proceso sobre la situación actual de la Institución acerca de las Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo necesarias para prevenir ATEL y dar respuesta a los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera se utilizaron herramientas estadísticas para determinar los logros alcanzados, comparando los niveles del análisis de la línea base frente a los niveles una vez implementadas y analizadas las buenas practicas del presente proyecto, para determinar las conclusiones y así tener una proyección

más clara sobre la importancia de empoderar al personal de la Institución en la cultura de la prevención.

PALABRAS CLAVE: Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo; Prevención de Riesgos Laborales; Cultura Organizacional; Empoderamiento, Estándares Nacionales e Internacionales.

2. INTRODUCCION

En la actualidad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha convertido en uno de los componentes más importantes y complejos en el ámbito laboral; especialmente como eje fundamental en la protección de la seguridad de trabajador, lo cual requiere de esfuerzos aunados hacia la prevención frente a los múltiples factores de riesgo que afectan la calidad de vida de las personas. Por tanto, en los últimos años en Colombia se han realizado esfuerzos encaminados a fortalecer las políticas y directrices sobre la calidad de vida de los trabajadores (1).

De esta manera, las condiciones en el ámbito laboral han pasado de ser simples, poco efectivas y relativamente inseguras a convertirse en una ciencia interdisciplinar que involucra el campo de lo social, cultural, ambiental y lo económico; es por esta razón que las políticas actuales de los organismos tanto nacionales como internacionales en el campo laboral, han tenido que ser modificadas, para atender de manera integral y efectiva las implicaciones que acarrear los accidentes profesionales y las enfermedades laborales a nivel mundial y el impacto para el desarrollo de los países; lo anterior amerita de acciones hacia el fortalecimiento del Sistema General de Riesgos Laborales mediante un trabajo intersectorial (2).

La combinación de actuaciones, tecnologías e interacciones humanas en el mundo del trabajo, está asociada a una diversidad de factores de riesgo de forma creciente los cuales aumentan la probabilidad de sufrir lesiones y/o enfermedades, causando daño a la integridad de las personas, además de daños materiales y por tanto, afectación en la cultura y en el desarrollo Organizacional.

Es así como a través de los años, se han establecido una serie de referentes normativos tanto a nivel nacional como internacional, con el interés de definir lineamientos y directrices enfocados en el sector del trabajo, entre los cuales se mencionan:

A partir del año 1950, el decreto 2663, se adopta en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo, el cual es un compendio de normas que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores. De igual forma, según la Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Se establece posteriormente la Ley 100 de 1993, sobre la importancia de garantizar los derechos de la persona y la comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana (3).

A partir del decreto 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, integrado por entidades pública y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan (4).

Es importante resaltar en el año 2002, el desafío del director de la OIT, el cual se relaciona con “reducir el déficit de trabajo decente, en el cual se articulan el trabajo productivo en condiciones de libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad, en el cual los derechos son respetados”. En este sentido la Salud y la Seguridad en el Trabajo constituyen una parte fundamental del Programa de Trabajo Decente. Por tal motivo, la OIT está desarrollando una campaña mundial con el propósito de lograr que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano (5).

De igual forma en mayo de 2007, en la 60° Asamblea Mundial de la Salud, liderado por la Organización Mundial de la Salud-OMS, destacando que la salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico, a través del cual se promueve la elaboración de política y planes orientados a aplicar el plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores y a establecer el marco jurídico necesario para la aplicación, seguimiento y evaluación del mismo en colaboración con otras organizaciones de orden nacional e internacional (6).

Posteriormente, con base a la ley 1562 de 2012, “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, con el objeto de contribuir a que los colombianos tengan un trabajo digno y de calidad, con énfasis en la promoción y prevención y favorecer la calidad de vida en la realización de actividades laborales (7).

La presente investigación ha permitido determinar el impacto de las prácticas de gestión implementadas en la Fundación Campbell, frente a los requerimientos necesarios orientados a la prevención en seguridad y salud en el trabajo, según Estándares Nacionales e Internacionales (GRI), direccionadas a promover directrices en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es esencial para la vida, el desarrollo y la satisfacción personal, sin embargo, durante la práctica laboral es evidente la generación de factores de riesgo, los cuales surgen como producto de la transformación de procesos empresariales; dichos factores repercuten en la seguridad y salud de los trabajadores, producto de ello cada año decenas de millones de trabajadores en todo el mundo sufren accidentes, lesiones o mueren como consecuencia de falta de cultura de prevención en el ámbito laboral, debido a actos inseguros o a raíz de riesgos emergentes (8).

A pesar de que la intención de los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo es velar por el bienestar de los trabajadores, en ocasiones, se presentan accidentes y enfermedades generando daños a la salud física, mental y emocional o incluso la muerte. Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo, en el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales, el costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año (9).

Con relación a la accidentalidad laboral en Colombia, se evidencian reportes del aumento de personas que han sufrido accidente laboral; según reportes del año 2009, se pasó de 410.000 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos (10).

Además, el Ministerio de Trabajo afirmó que en el periodo entre enero y octubre de 2015 se presentaron 723.836 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales en el país y en el año 2016 se registraron 702.932 accidentes de trabajo, lo cual significa 20.904 accidentes menos que en 2015, lo que equivale a una tasa de 7 accidentados por cada 100 trabajadores (10).

Según el referente anterior, la falta de cultura de prevención, originada por la poca sensibilización acerca de la implicación de los riesgos en el trabajo, el desconocimiento de los empresarios acerca del verdadero alcance de la normatividad relacionada con el sistema de gestión de seguridad y salud, aunado con la carencia de incentivos, con la poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones conjuntas, en especial para adaptarse a diversas situaciones en el ámbito laboral, en la cual se requiere de valores, de una actitud positiva frente al cambio y del compromiso permanente en las diversas actividades; han implicado la necesidad de integrar estrategias de gestión lideradas por un equipo interdisciplinario en el que confluyan las respectivas disciplinas dirigidas a fomentar las actividades y medidas necesarias para la seguridad y salud en el trabajo (11).

Por lo tanto, la prevención de los riesgos conlleva a un análisis desde la alta dirección de las organizaciones acerca de las consecuencias de los accidentes y las enfermedades laborales y el impacto de los mismos a nivel legal por el incumplimiento de normatividad, a nivel social, con trabajadores desmotivados, insatisfechos, a nivel económico, poca productividad debido a altos índices de ausentismo, a nivel cultural, poco compromiso y poco sentido de pertenencia, a nivel ético, poca conciencia de los efectos negativos y pérdida de valores y del interés sobre la responsabilidad asumida en el mundo laboral (12).

Debido a la envergadura que tiene a nivel nacional e Internacional el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito laboral, se vienen diseñando estrategias, planes y programas, focalizados en brindar pautas, herramientas y directrices que deben ser aplicadas por todos los empleadores y que tienen por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo (13).

Es así como, el Ministerio de Trabajo ha determinado a través de los años, referentes normativos tendientes a establecer directrices y pautas de obligatorio cumplimiento. En la actualidad se dispone de la Resolución 1111 de 2017, la cual

ha definido los estándares mínimos del SG SST para empleadores y contratistas (14).

Aunado a la normatividad Nacional, se dispone de los estándares Global Reporting Initiative- GRI que consisten en informes de sostenibilidad, desarrollados por el Consejo Global de Normas de Sostenibilidad, conformado por 36 normas, para facilitar al gobierno corporativo informar sobre estándares de desempeño social direccionados a prácticas laborales y trabajo digno, relaciones laborales y gerenciales, entre otros estándares (15).

Para la Fundación Campbell ha sido fundamental la construcción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo en todo el personal, mediante un proceso sistemático y continuo que involucre tanto a la Alta Dirección como a la totalidad del talento humano; más aún cuando la Institución busca ampliar la oferta de servicios e implementar los estándares superiores de calidad en seguridad y salud en el trabajo, por lo cual es fundamental contar con información actualizada sobre el desempeño de su Sistema de Gestión (16).

La IPS objeto de este estudio, a través de su política de seguridad y salud en el trabajo, se compromete con la prestación de servicios basados en prácticas seguras definidas a partir de una metodología para el análisis de los riesgos, así como la implementación de controles y barreras de seguridad que ayudan a mitigar la probabilidad de incidentes, accidentes y enfermedades, generando cultura de seguridad en la institución (16).

El desconocimiento del verdadero alcance sobre seguridad y salud en el trabajo en la IPS, podría suscitar riesgos en el ambiente laboral, por no contar con información que permita identificar oportunidades de mejora e implementar acciones que conlleven a la solución de las mismas. Además, esta restricción del conocimiento organizacional podría generar dificultades a la Gerencia para demostrar la eficacia de las acciones dirigidas al cumplimiento de las declaraciones misionales (16).

FORMULACION DEL PROBLEMA

Desde la creación en la Organización Internacional del trabajo (OIT), en el año de 1919, se han planteado objetivos relacionados con la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo enfocadas en la mejora de las condiciones laborales en el mundo. El derecho a condiciones de trabajo decentes y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable ha sido un tema esencial para la OIT desde su creación, como se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (13).

De esta forma, se están realizando importantes esfuerzos en el ámbito internacional y europeo para establecer estrategias comunes dirigidas a mejorar la situación en materia de Seguridad y Salud. Por tal motivo los organismos internacionales como la OIT, la Unión Europea han establecido estrategias cuyos objetivos confluyen en la mejora sustancial de las condiciones de trabajo; en particular, a partir de la creación de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA), en el año de 1994, cuyo objetivo ha sido proporcionar la información técnica y científica a todos los países para fomentar la cultura de prevención eficaz (17).

Entre los años 2001 y 2006, estos entes internacionales han continuado con el fomento de enfoques innovadores, programas, normas y directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque global que permite el intercambio de información y la acción integrada de todos los grupos de interés con miras a la consecución de un ambiente de trabajo más seguro y saludable (17).

En este sentido, también merecen resaltarse los esfuerzos de esta Organización direccionados al derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la

salud, como derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales, y, por tanto, su protección y promoción determinan un objetivo de primer orden para los Gobiernos, los Interlocutores Sociales y la sociedad en su conjunto (18).

Respecto a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), merecen destacarse diversos planes de seguridad y salud en el trabajo relacionados con la Higiene Ocupacional en América Latina, el Plan Regional de Salud de los trabajadores, entre otros; cuyo propósito ha sido fortalecer las capacidades de los países para establecer políticas y legislación actualizadas en los distintos ambientes de trabajo (19).

En el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos tanto por el Gobierno Nacional como con las directrices establecidas a nivel Internacional, y de acuerdo a las políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han venido aunando esfuerzos para el fortalecimiento del contexto laboral a través de diversas Estrategias y Planes de Gestión, lideradas por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Organización Internacional del trabajo (OIT), entre otras Organizaciones; contando con los aportes de los diferente actores como los Entes de Investigación, la Academia, las Administradoras de Riesgo laborales(ARL), la Empresas Promotoras de Salud y diversas Agremiaciones; todas integradas en pro al fomento de la salud y la calidad de vida cuyo objetivo es dar respuesta a las necesidades reales de la población trabajadora (20).

De acuerdo a lo anterior, tanto las empresas como los empresarios, están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar además, costes económicos; es así como para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente, es

necesario además, el compromiso de los trabajadores con los principios de salud y seguridad laboral (21).

Teniendo en cuenta las directrices nacionales e internacionales relacionadas con el derecho a condiciones de trabajo decente y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, y los lineamientos de la Política de SSST de la Institución, cuyo enfoque es generar una cultura de la prevención, se hace necesario considerar la seguridad y salud en el trabajo como área multidisciplinar la que requiere implementar diversas estrategias, planes de acción y mecanismos direccionados a promover, prevenir, controlar las condiciones en el ámbito laboral; de esta forma surge la necesidad de responder a la pregunta ¿Cuál es el impacto de las prácticas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo implementadas en la Fundación Campbell durante el primer semestre de 2018, de acuerdo con Estándares Nacionales e Internacionales en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial?

4. JUSTIFICACIÓN

La información provista por este proyecto, contribuiría ostensiblemente a la mejora de los resultados del Sistema Integrado de Gestión, ya que la metodología seleccionada tiene la capacidad de implementar estrategias concretas que favorecen el desempeño organizacional mediante buenas prácticas de gestión direccionadas a informar y sensibilizar sobre la prevención de los riesgos, además de propiciar la participación activa de todo el personal a través de acciones establecidas desde la alta dirección, las estrategias orientadas por líderes de la Institución, orientadas a fortalecer la cultura y el aprendizaje organizacional.

Por consiguiente, responder a la pregunta de investigación permitirá redefinir buenas prácticas verificables, tanto internas como externas, alineadas a los valores y principios organizacionales cuya finalidad sea contribuir al logro de objetivos estratégicos de la institución, mejorando su competitividad, sustentabilidad y simultáneamente la calidad de vida de sus grupos de interés.

Con relación al impacto a nivel académico, se han logrado avances significativos enfocados en la sensibilización a las directivas de la Institución sobre la importancia de las Buenas Prácticas enfocadas a la gestión de calidad, seguridad y ambiental; a nivel ético, propender por el respeto hacia el derecho a la vida digna, a nivel social, evidencias del liderazgo y empoderamiento, con una mayor conciencia y compromiso de los trabajadores frente a la seguridad. De esta manera mi aporte como especialista ha sido el acompañamiento permanente mediante ejemplos, actividades didácticas, jornadas de integración en equipos de trabajo, diseño e implementación de estrategias y herramientas que propicien la participación activa de los trabajadores como gestores en el ámbito laboral con un enfoque hacia la cultura de la prevención.

Con el fin de lograr los objetivos del proyecto, se deberá trabajar con los diferentes actores que intervienen, para asegurar que la medición del clima cumpla con los

requisitos normativos que se exigen y que a la vez satisfaga las necesidades de la Institución y aporte al mejoramiento de los procesos de atención y por tanto al sistema integrado de gestión.

El problema de investigación planteado puede abordarse en forma integral porque se cuenta con el apoyo técnico y académico de la Universidad Católica de Manizales y de la Fundación, como escenario en el que se desarrollará este proyecto; de esta forma, los estudios referenciados permiten reconocer la idoneidad de la metodología propuesta para dar respuesta al problema planteado y obtener los resultados previstos del proyecto.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Histórico:

5.1.1 Practicas Saludables

Con relación a la evolución histórica de los conceptos de trabajo y salud, la mejora de las condiciones de trabajo, como derecho de los trabajadores, se remonta a los tiempos de la Revolución Industrial, es así como se crea en 1975 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, cuyo objeto principal es recoger información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los diferentes países, con un enfoque interdisciplinar, puesto que para abordar la tarea preventiva en esa nueva dimensión de la seguridad y la salud se requiere inexcusablemente la concurrencia de múltiples disciplinas con un enfoque en la mejora de la calidad de vida en el trabajo” (22).

Entendiendo la salud de los trabajadores como un derecho humano fundamental, distintas Organizaciones Internacionales aúnan esfuerzos materializados en documentos, fruto de encuentros de expertos y recopilaciones de experiencias exitosas alrededor del mundo en las que concuerdan al afirmar que el lugar de trabajo es un sitio ideal para promover la salud (23).

De este modo, se integran una serie de documentos que relacionan los hechos más influyentes que han contribuido a dar forma a la gestión, desde sus manifestaciones anteriores, hasta las teorías modernas, con el fin de trazar la evolución o el desarrollo de los conceptos de gestión, hasta articularlos específicamente con la gestión de la salud y seguridad en el de trabajo. Es así como se integran Publicaciones de Organismos Internacionales. Tabla Número 1. (23)

Se presenta la definición de Convenios y Recomendaciones adoptados por diferentes Organizaciones Internacionales entre las cuales se cuenta con la

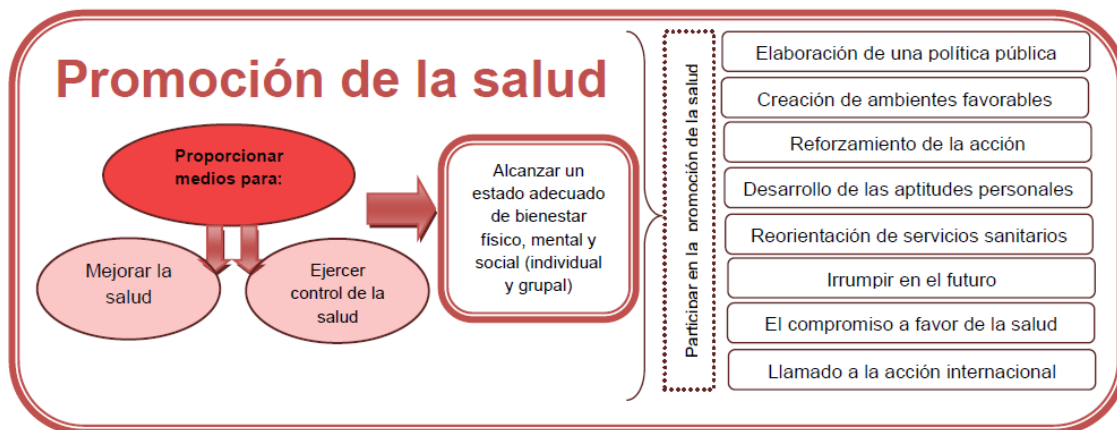
Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, entre los cuales están: C155 - Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores (OIT, 1981), C161 - Convenio sobre los servicios de salud ocupacional (OIT, 1985), en el cual se recomienda a los estados la creación de servicios de salud del trabajo a los que se les atribuyen funciones de prevención y asesoría dirigidas a empleadores y trabajadores. Ver gráfica 1. Servicios de salud en el trabajo (23).



Gráfica 1. Servicios de salud en el trabajo

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte.

Según la Carta de Ottawa en el año 1986, cuyo objetivo es la consecución de "Salud para Todos en el año 2000", según el cual se identifica el lugar del trabajo como el espacio propicio para el desarrollo de aptitudes personales que favorezcan la promoción y mantenimiento de la salud, proceso en el que se requiere la acción activa de las organizaciones. Ver gráfica 2. Carta de Ottawa (23)



Gráfica 2. Carta de Ottawa (OMS, 1986)

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

En la Declaración sobre Salud Ocupacional para todos (OMS, 1994), en el que se afirma que el nivel de salud y seguridad en el trabajo, el desarrollo socioeconómico nacional, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores están estrechamente relacionados. Ver gráfica 3. Salud Ocupacional para todos. (23)



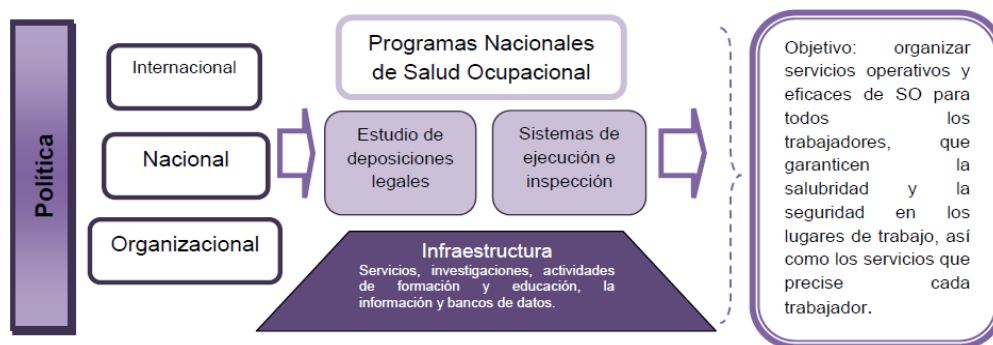
Gráfica 3. Salud Ocupacional para todos

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud en su duodécimo encuentro en 1995 define que, "la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más

alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos (23)

La Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para todos (OMS, 1996), que considera que la salud ocupacional y entornos laborales sanos tienen alta relevancia para los individuos y colectivos, para los países y para la salud económica de la empresa, donde los gobiernos, las organizaciones juegan un papel esencial. Ver gráfica 4. Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para todos. (23)



Gráfica 4. Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para todos

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

La Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud en el Siglo XXI (OMS, 1997), en la cual se retoman compromisos ratificados en diferentes encuentros en los que se han discutido estrategias para lograr la salud para todos, teniendo como estandarte la promoción de la salud y los factores que sobre ésta influyen como la política pública sana o los ambientes favorables a la salud. Por medio de esta se crea la alianza mundial para la promoción de la salud dando prioridad a: “crear más conciencia de la variabilidad de los factores determinantes de la salud, apoyar el establecimiento de actividades de colaboración y de redes de desarrollo de la salud, movilizar recursos para la promoción de la salud, acumular conocimientos sobre prácticas adecuadas, permitir el aprendizaje compartido, promover la solidaridad en la acción, fomentar la transparencia y la responsabilidad ante el público en la promoción de la salud. Ver Gráfica 5. Declaración de Yakarta (23)



Ver Gráfica 5. Declaración de Yakarta

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

A partir de la Declaración de Luxemburgo sobre la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (Red Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, 1997), según la cual se considera que promover la salud y seguridad en el trabajo (PST) se fundamenta en la unión de esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, a través de tres estrategias que permiten enfrentar los retos que el siglo XXI representa, considerando también medidas que influyen sobre la salud y premisas que permiten lograr una organización sana con trabajadores sanos. Ver Gráfica 6. Declaración de Luxemburgo (23)



Gráfica 6. Declaración de Luxemburgo

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

De igual manera, según la Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe (OPS, OMS, 2000), se reitera la concepción del lugar de trabajo como entorno prioritario para la promoción de la salud. Bajo esta premisa en todo el documento se hace un énfasis especial en la necesidad de llevar la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo. De tal manera que el eje final a tener en cuenta es el compromiso internacional en favor de los lugares de trabajo saludables, reflejado en la creación de iniciativas como el Plan Regional de la Salud de los Trabajadores para las Américas, que tiene cuatro áreas programáticas: la promoción de la salud de los trabajadores, la calidad del ambiente de trabajo, políticas y legislación, y servicios integrales de salud para el trabajador. Ver Gráfica 7. Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe (23)

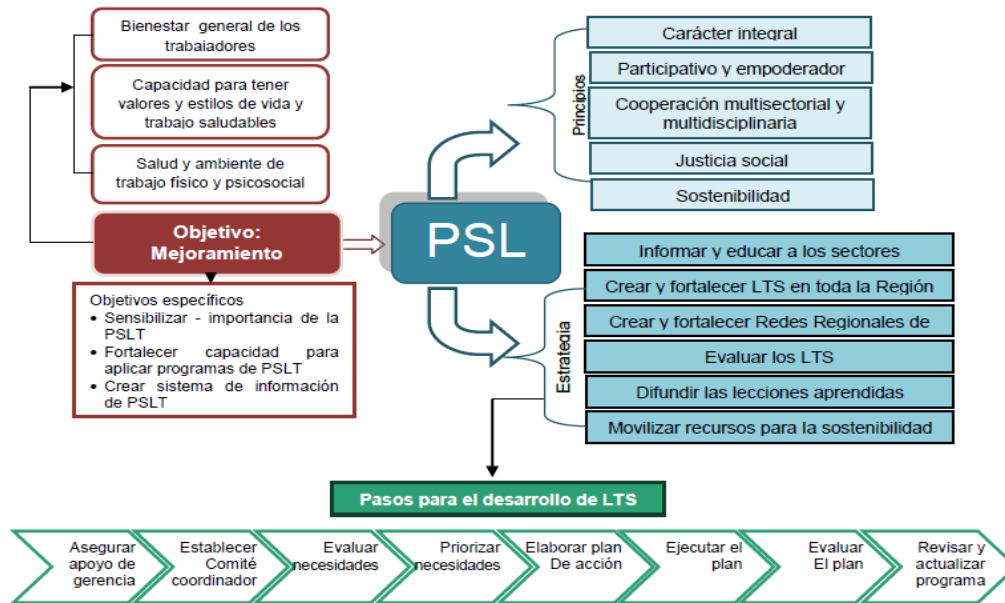


Gráfica 7. Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

Según la OIT en el año 2001, con relación a las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, apuntan a la creación de una cultura en materia de seguridad sostenible dentro de las empresas y fuera de éstas. El objetivo que se persigue es contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo, tanto en el nivel nacional y en las organizaciones (23)

Ver Gráfica 8: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. (23)



Gráfica 8: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

La Red Europea de promoción de la salud en el trabajo, en el año 2002, en la cual se establece la Declaración de Barcelona acerca del desarrollo en Europa de Buenas Prácticas en Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es la difusión de buenas prácticas en salud en el trabajo en toda Europa, y animar a todos los afectados a promover la implantación de la idea de "trabajadores sanos en empresas saludables" (23)

Posteriormente, en el año 2005 según la OMS, en la Carta de Bangkok para la Promoción de la Salud en un mundo globalizado, se establecen las medidas, los compromisos y las promesas necesarias para abordar los factores determinantes de la salud en un mundo globalizado mediante la promoción de la salud, por tanto, se reconoce que el disfrute del mayor grado posible de salud es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, además, una de las medidas requeridas que se plantea en esta Estrategia es abogar por la salud sobre la base de los derechos humanos y la solidaridad. Ver Gráfica 9. Carta de Bangkok (23)



Gráfica 9. Carta de Bangkok

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

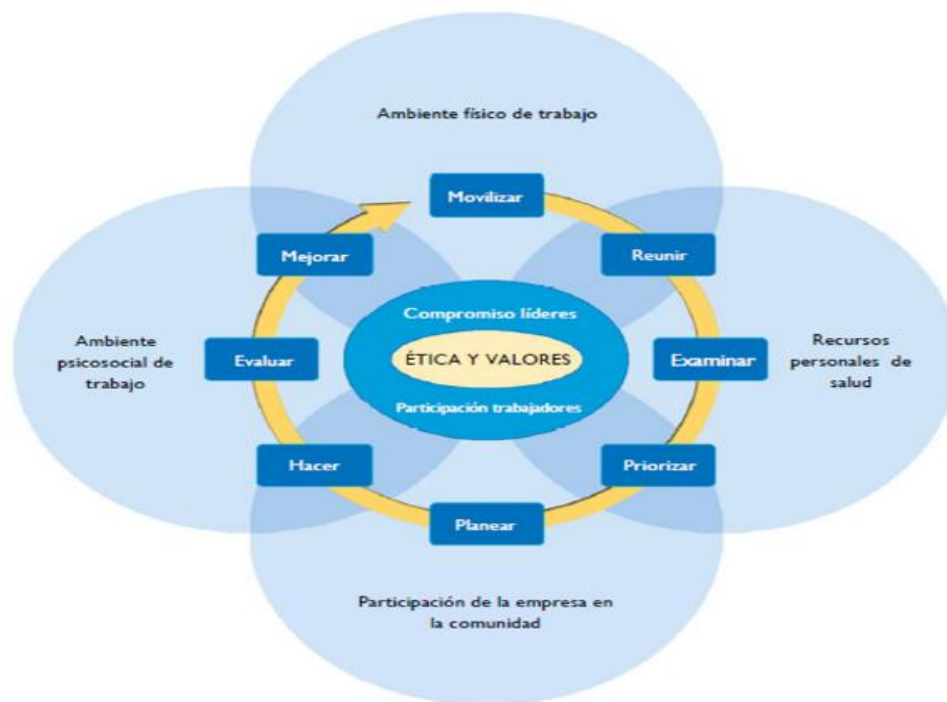
La OIT establece en el año 2006, el Convenio C187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, según el cual se alude a la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles. Cultura en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente, teniendo como principio elemental la prevención. Ver Gráfica 10: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (23)



Gráfica 10: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

Más adelante, según la OMS se establece en el año 2010, un modelo Ambientes de Trabajo Saludables con un plan de acción propuesto que inicia justificando la necesidad y ventajas de los ambientes de trabajo saludables y la importancia un modelo para la acción, que considera la ética empresarial, el interés empresarial y las bases legales. Este modelo incluye la articulación de cuatro aspectos, a saber: el ambiente físico, el ambiente psicosocial, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad. Ver Gráfica 11. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción (23)



Gráfica 11: Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción

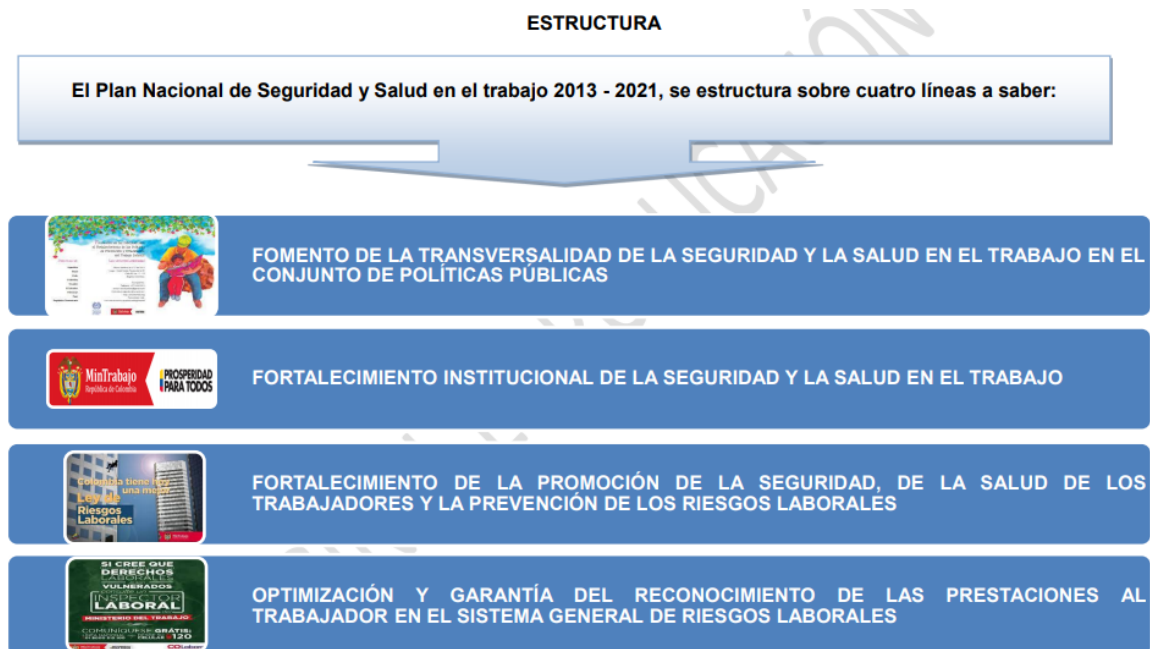
Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte

http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

La OIT en el año 2011, presenta diversos argumentos y ejemplos reales de la puesta en práctica de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, entre

los cuales define que la salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. De esta forma la responsabilidad como principio esencial del SG-SST en toda estructura jerárquica de gestión, donde se involucra la participación significativa de los trabajadores (23)

Colombia impulsa una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo liderada en la actualidad por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, cuyo objetivo es prevenir la ocurrencia de situaciones que afecten la seguridad y/o la salud de los trabajadores, reducir y de ser posible eliminar la ocurrencia de eventos y/o incidentes para contar con instituciones seguras y competitivas. Lo anterior aunado a uno de los objetivos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2013-2021, que hace referencia a fortalecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora. (24).Ver Gráfica 12. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2013-2021.



Gráfica 12. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2013-2021.

Fuente: <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

En coherencia con lo anterior, un ambiente laboral saludable es una prioridad de la atención en seguridad y salud en nuestras instituciones, de tal forma que no solo apunte a cumplir referentes normativos, sino que se propenda por garantizar a los trabajadores una atención segura y un bienestar integral en la ejecución de su actividad laboral. De esta forma el Ministerio de Trabajo promueve estrategias para incentivar prácticas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores en su ámbito laboral, lo cual requiere de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (25)

Cuando se habla de “buenas prácticas” se hace referencia a toda experiencia que se guía por características u objetivos y procedimientos adecuados que se ajustan a una determinada necesidad, así como también toda experiencia que ha provocado resultados positivos en la prevención de los riesgos demostrando su validez y utilidad en un contexto específico.

De acuerdo a lo anterior, el fomento de las buenas prácticas en la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con Responsabilidad Social Empresarial, por cuanto esta disciplina consiste en un enfoque basado en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas de acción centrada en el respeto por la ética, las personas y las comunidades. La Responsabilidad Social orienta a las Organizaciones a considerar los impactos de todos los aspectos que su actividad genera sobre sus grupos de interés o “Stakeholders”: sus clientes y propietarios, empleados y comunidades, medioambiente y sociedad en general (26).

5.1.2 Responsabilidad Social

Mediante la creación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en el año 1991, como iniciativa voluntaria en materia de responsabilidad social, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con los principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas, a saber: derechos

humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción, por tanto, se considera que la responsabilidad social permite la gestión estratégica de los riesgos internos y externos. (27)

Es así como el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa sobre el "mundo del trabajo" está cada vez más influenciado por la existencia de diversas partes implicadas, es decir, por el impacto social de los productos, por la integración de consideraciones éticas, por una perspectiva geográfica más amplia, y por iniciativas privadas que resultan voluntarias y más estimulantes. (27)

La Responsabilidad Social Corporativa es un compromiso voluntario cuyos objetivos y actuaciones deben dirigirse siempre, claramente, más allá de los niveles mínimos de protección de los trabajadores, lo que implica establecer e implementar iniciativas socialmente responsables orientadas a velar por que los empleados se beneficien de un nivel de salud y de seguridad en el trabajo superior al establecido en la normativa y tener en cuenta las implicaciones externas, tales como la aplicación de criterios de SST en la selección de subcontratistas o en el proceso de comercialización. Es así como la Responsabilidad Social Corporativa confiere a las empresas la oportunidad de comprometerse más a fondo en la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que significa desarrollar diversidad de acciones de responsabilidad social respecto a los principales grupos de interés con los que se relaciona: trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general cuyo fin es además favorecer a la competitividad y productividad en la empresa. (28)

Según se referencia en el Libro Verde de la Comisión Europea, en el cual se manifiesta que: "Para practicar la responsabilidad social de las empresas es esencial el compromiso de la alta dirección, así como una forma de pensar innovadora, nuevas aptitudes y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bidireccional que pueda estructurar una realimentación y un ajuste permanentes. El diálogo social con representantes de los trabajadores, que es el principal mecanismo de definición de la relación entre una

empresa y su personal, desempeña un papel crucial en la adopción más amplia de prácticas socialmente responsables". Además se agrega que, dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio. (29)

Tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias, sin embargo, promover la salud y la seguridad son acciones voluntarias que pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas, porque tienen también por objeto la prevención, es decir el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. (29)

Más allá de valores éticos, unas buenas condiciones de trabajo son esenciales para lograr la calidad de productos y procesos y la necesaria competitividad, es así como considerando el fin que persigue la Institución con su actividad específica, se pretende "*Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la Seguridad y Salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores*". (30)

Es por ello que el reconocimiento de buenas prácticas empresariales se debe convertir en atributos propios de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, en la cual es necesario contar con la participación activa y decidida de las directivas de la organización partiendo de un liderazgo proactivo, además de empoderar a todo el personal haciéndolo partícipe de la planificación estratégica tomando decisiones conjuntas. "La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos." (29)

Para la implementación de un programa basado en Buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe contar con la participación de los trabajadores propendiendo por el costo beneficio que genera la prevención, para lo cual se deben considerar aspectos como: el impacto de los logros y los resultados para la Organización. Además de fomentar la participación de los grupos de interés. (31)

Para la Fundación Campbell, implementar buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo es un reto que quiere asumir, y de esta forma podrá promover nuevas ideas o sugerir cambios y proporcionar diversas orientaciones sobre la manera más efectiva de identificar los diversos impactos de una intervención en la prevención de riesgos laborales durante la prestación de sus servicios y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, visitantes y grupos de interés.

Así mismo, considera que las acciones preventivas, participativas y el compromiso individual de todas las personas que de una u otra forma se encuentren relacionados con la institución, son parte fundamental para el éxito de la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el trabajo, logrando una población sana y capaz de satisfacer las expectativas de ambas partes.

5.2 Antecedentes:

Los organismos internacionales, incluyendo la OMS, OIT y la European Agency for Safety and Health at Work; así como, la normatividad específica en Colombia y Europa; menciona y exige la implementación de estudios que propendan a la identificación de las condiciones de trabajo, como punto de partida para la generación e implementación de estrategias encaminadas a la creación de ambientes saludables a nivel laboral. De esta manera, según Estudios realizados en Colombia, durante el periodo 2002 – 2012, como resultado de evaluar las condiciones de los programas de promoción y de prevención de riesgos profesionales en 120 empresas de Bogotá y Valle del Cauca, se concluyó que la

mayoría de las empresas evaluadas no cuenta con políticas, objetivos, estructura organizacional y recursos para el desarrollo de programas de promoción y prevención de riesgos profesionales (32).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en España en el 2007, desarrolló la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, la cual contempla aspectos relacionados con actividades preventivas, consulta y participación, daños a la salud, condiciones de seguridad, diseño del puesto, carga de trabajo y factores psicosociales, alusivos a la empresa y los trabajadores (32).

Por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en los estudios de investigación realizados en torno a la responsabilidad social y la seguridad y salud en el trabajo, se presentan algunas iniciativas que han sido identificadas como buenas prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las cuales se mencionan:

5.2.1 Red europea para la promoción de la salud en el trabajo:

Desde su creación en 1996, el sueño de la Red europea para la promoción de la salud en el trabajo ha sido "Empleados sanos en organizaciones sanas", esta red se puso en marcha cuando la Unión Europea aprobó el Programa de acción de promoción, información, educación y formación en materia de salud, destinado a elevar el nivel de protección de la salud en Europa, en virtud del cual el lugar de trabajo desempeña un papel fundamental. Dentro de sus aportes, por una parte, ha definido por primera vez el concepto general de promoción de la salud en el trabajo en Europa y ha desarrollado criterios de normalización al respecto.

"La promoción de la salud en el trabajo es la combinación de los esfuerzos de las empresas, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo, dicha promoción se logra mediante una combinación de medidas: mejorar la organización del trabajo y el entorno laboral; fomentar la participación activa en el proceso de promoción de la salud en el trabajo; y promover

el desarrollo personal." (*Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el lugar de trabajo en la Unión Europea, 1997.*) (32).

5.2.2 Elaboración de Memorias de Responsabilidad Social: Ayuntamiento de Sevilla, en el cual se hace especial referencia a la elaboración de memorias de sostenibilidad como instrumento de sensibilización y desarrollo de buenas prácticas que posibilita la integración de aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (33).

5.2.3 Directors' responsibilities (Reino Unido):

Esta iniciativa es promovida por la Comisión de Salud y Seguridad, por medio de la cual se inserta directamente en el concepto fundamental de Responsabilidad Social Corporativa, en la cual se está alentando a la Dirección de la empresa a que se asuma la responsabilidad directa de la salud y seguridad del personal laboral y de aquellos que pudieran verse afectados por las actividades de la empresa (33).

5.2.4 Gestión integral de la salud (Países Bajos):

La Organización Promotora es el Ministerio de Sanidad de los Países Bajos, a través de esta iniciativa emprendió una serie de actividades dirigidas a promover entre las empresas la gestión del impacto de las actividades en la gestión integral de la salud, desarrollando una metodología basada en la experiencia en los ámbitos de la gestión de la seguridad y la salud laboral, la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la gestión de los recursos humanos, la gestión de la incapacidad y los principios de gestión de la calidad (33).

5.2.5 Estrategia del Gobierno Español en materia de Seguridad y Salud diseñada para el periodo 2007-2011:

Como criterios generales que caracterizan a una buena práctica, en esta iniciativa se destaca Mejorar las herramientas de trabajo del personal técnico con responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo y Servir a las personas encargadas de la gestión para la planificación de las políticas preventivas,

en cuanto que es un instrumento de reflexión y apoyo sobre experiencias concretas (33).

5.2.6 Dotación de Premios en materia de prevención de riesgos laborales:

Según esta iniciativa, el Ayuntamiento de Barcelona, mediante el Consejo Asesor de Salud Laboral, convoca un premio, en el sector de la prevención y la salud laboral, con el fin de promover la introducción de mejoras en la seguridad y la salud dentro del lugar y las condiciones de trabajo (33).

Se determina que las investigaciones y programas sobre condiciones de trabajo tanto en Europa como en Colombia, se han direccionado principalmente a la organización de las empresas (tareas, puestos de trabajo, carrera profesional, ámbito de decisión, el rol de desempeño) y a las relaciones interpersonales, es decir el entorno social de la empresa y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa (32).

5.3 Teórico:

5.3.1 Buenas Prácticas Laborales:

Una buena práctica es considerada como toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado; por otro, como toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto. Del mismo modo, la OIT señala que una Buena Práctica en materia de relaciones laborales podría ser entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que, en el marco del respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo, puede ser calificada exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario, desarrollando una

cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores; es decir, facilitando una trabajo decente (34).

La debida gestión de la seguridad y la salud en el trabajo está ganando cada vez más relevancia en las empresas, debido a no solamente su demostrada relación con la mejora de la competitividad de las organizaciones, sino también a la complejidad del entorno laboral en el que nos encontramos (35).

5.3.2 Cultura de Seguridad:

La Cultura de Seguridad se podría entender como la forma en que la seguridad se gestiona en el lugar de trabajo y a menudo refleja actitudes, creencias, percepciones y valores que los empleados comparten en relación con la misma. En otras palabras, la cultura de la seguridad de una organización actúa como guía para el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo (2). En Colombia, el término cultura de SST abarca tanto el conocimiento como la puesta en marcha de iniciativas que respondan a los lineamientos de SST, ésta constituye el ambiente de despliegue de las acciones de SST, las cuales deben darse en un entorno de confidencialidad y confianza entre los profesionales y la comunidad (36).

5.3.3 Mejoramiento de la Cultura

Mejorar la cultura de la seguridad en las organizaciones, se fundamenta en disponer de metodologías e instrumentos para la detección, calificación y análisis de los eventos que puedan presentarse en ella, tales como: ATEL, que son el resultado de actividades productiva en el ámbito laboral, por lo cual se dispone de estrategias y herramientas de inspección necesarias para inspeccionar y controlar los riesgos potenciales y reales que afecten la salud del trabajador (37).

5.3.4 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 mediante la definición de su alcance y que responsabiliza a toda la organización. Según el decreto número 1072 DE 2015.

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente (38).

5.3.5 Responsabilidad Social Empresarial

En la Seguridad y Salud en Trabajo se destaca la importancia de las personas, en este sentido, si la competencia moral se organiza e integra de forma estructurada en el trabajo diario de una organización, es importante afirmar que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un componente lógico y fundamental en la política de Responsabilidad Social Empresarial, la cual tiene como objetivo generar prácticas que contribuyan a la competitividad y sostenibilidad de las empresas, para lo cual es necesario conocer el entorno en el que operan con un conocimiento de los diferentes factores que la rodean, esto aunado al conjunto de reglas, leyes que rigen su operación (39).

La Seguridad y Salud en el Trabajo se enfrenta a nuevos progresos impulsados por iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, de manera que el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa sobre el "mundo del trabajo" está cada vez más influenciado por la existencia de otras partes implicadas, por el impacto social de los productos, por la integración de consideraciones éticas, por una perspectiva geográfica más amplia, y por iniciativas privadas que resultan voluntarias y más estimulantes (29).

Para el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE), (2006), la responsabilidad social es la forma de gestionar una organización mediante la interacción y relación armónica con sus diferentes grupos de interés dando respuesta a sus expectativas sociales, ambientales y financieras, de manera que

se contribuya al Desarrollo Sostenible y a la creación de valor en todo el sistema. La Responsabilidad Social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés) (40).

La Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative (inglés) creó el primer estándar mundial de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social. Esta Iniciativa fue creada por la ONU en 1999(40).

De esta forma, los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización, estos estándares están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Con relación al estándar GRI 403, el cual se refiere a la salud y seguridad en el trabajo como un estándar sobre temas sociales, que analiza los impactos de una organización en relación con la salud y seguridad en el trabajo y cómo los gestiona. De esta forma como parte de las directrices, de este estándar se destaca el derecho a poder disfrutar de un lugar de trabajo saludable y seguro se reconoce como derecho humano, por tanto, la salud y la seguridad de los trabajadores pueden verse afectadas tanto por el trabajo que llevan a cabo como por el lugar de trabajo en que lo hacen, es así como se espera que las organizaciones se responsabilicen de la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores la cual abarca tanto la prevención de daños como el fomento de la salud y del bienestar. (40)

Teniendo en cuenta la complejidad de la situación actual de Colombia y en general de Latinoamérica en donde grandes núcleos de la población se han quedado al margen del desarrollo social, es que se debe trabajar por conseguir estrategias que apunten al desarrollo del capital social, lo cual implica considerar y evaluar las condiciones socio laborales como factores que incidan en la construcción de un país en donde se promueva el desarrollo humano sostenible y la justicia social (41).

5.3.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.(38)

5.3.7 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. De esta forma, el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y las condiciones del medio ambiente laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (38).

Hoy día la seguridad y salud en el trabajo entendida como una actividad multidisciplinaria, no sólo se limita a la protección de la salud de los trabajadores a través de actividades como la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo y el control de las condiciones que pueden poner en peligro su integridad; sino que se ha convertido en un término mucho más amplio, donde se estudian e intervienen aspectos individuales y extra laborales del trabajador enfocados al trabajo decente, lo cual implica un análisis permanente de las condiciones propias del ambiente de laboral (42).

Para la OIT, el trabajo es “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Y el empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). El trabajador debe tener oportunidad de conseguir un empleo productivo decente, en el que pueda desarrollar sus capacidades y satisfacer sus necesidades y las de su familia, permitiendo su dignificación como persona humana (43).

5.4 Normativo:

5.4.1 Lineamientos y Normas Nacionales

Atendiendo a los lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto colombiano, se han desarrollado una serie de normas y planes para favorecer las condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (44). Es por tal motivo como a través de los años se han establecido referentes normativos a través de los cuales se han centrado esfuerzos por fortalecer la cultura de seguridad; es así como desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST promulgando la Resolución 2400, mediante la cual se crea el estatuto de seguridad industrial, en la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pretende proveer y mantener el ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad (45).

De igual manera a partir de la Ley 9 de 1979, considerada como la ley marco en la Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, con énfasis en el Código Sanitario Nacional, en la que se establecen disposiciones para proteger a los trabajadores y a la población en general, de los riesgos para la salud (46).

De esta manera, se marcó la pauta para la generación de diversas leyes, decretos y demás resoluciones, reglamentando a través de estas directrices lineamientos en pro de conservar, preservar y mejorar la salud de las personas en sus ocupaciones, entre las cuales se reconocen la resolución 2400 de 1979, conocida como el “Estatuto General de Seguridad” y el Decreto 1295 del año 1994, mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (47).

Posteriormente a través de la ley 1562 del año 2012, “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, cuya meta es que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social. Esta Ley de Riesgos Laborales avanza hacia ese propósito, al definir la obligatoriedad de incluir a nuevos trabajadores, como por ejemplo los independientes con contrato superior a un mes, al Sistema General de Riesgos Laborales, y de manera voluntaria a los trabajadores informales”, explicó el funcionario. Según esta ley, uno de los grandes temas que proveen los riesgos laborales son las actividades de promoción y prevención, valga decir, actividades que buscan mitigar la presencia de riesgos con ocasión del trabajo (48).

A partir del año 2014, a través del Decreto 1443, ahora decreto 1072 de 2015, “por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)”, el cual tiene como objetivo definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (49).

En el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, el Ministerio de Trabajo desarrolló en el año 2014, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013-2021) para dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la protección de la salud en el mundo del trabajo, el cual está articulado con el Plan Decenal de Salud Pública (2012-2021) en la dimensión “salud y ámbito laboral” (44).

Posteriormente en el año 2015, el Ministerio de Trabajo, expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo como el Decreto 1072 de 2015, el cual compila todas las normas que reglamentan el sector trabajo (48).

5.4.2 Lineamientos Internacionales

Desde la creación en la Organización Internacional del trabajo (OIT), en el año de 1919, se han planteado objetivos relacionados con la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo enfocadas en la mejora de las condiciones laborales en el mundo. El derecho a condiciones de trabajo decentes y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable ha sido un tema esencial para la OIT desde su creación, como se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (44).

De esta forma, se están realizando importantes esfuerzos en el ámbito internacional y europeo para establecer estrategias comunes dirigidas a mejorar la situación en materia de Seguridad y Salud (50). Por tal motivo los organismos internacionales como la OIT, la Unión Europea han establecido estrategias cuyos objetivos confluyen en la mejora sustancial de las condiciones de trabajo; en particular, a partir de la creación de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA), en el año de 1994, cuyo objetivo ha sido proporcionar la información técnica y científica a todos los países para fomentar la cultura de prevención eficaz (50).

Entre los años 2001 y 2006, estos entes internacionales han continuado con el fomento de enfoques innovadores, programas, normas y directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque global que permite el intercambio de información y la acción integrada de todos los grupos de interés con miras a la consecución de un ambiente de trabajo más seguro y saludable (50).

Respecto a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), merecen destacarse diversos planes de seguridad y salud en el trabajo relacionados con la Higiene Ocupacional en América Latina, el Plan Regional de Salud de los trabajadores, entre otros; cuyo propósito ha sido fortalecer las capacidades de los países para establecer políticas y legislación actualizadas en los distintos ambientes de trabajo (51).

En este sentido, también merecen resaltarse los esfuerzos de la Organización Iberoamericana de Seguridad en el trabajo, a partir del año 2006, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales, y por tanto, su protección y promoción determinan un objetivo de primer orden para los Gobiernos, los Interlocutores Sociales y la sociedad en su conjunto (21).

5.5 Político:

5.5.1 Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013-2021)

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla en el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, para dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la protección de la salud en el mundo del trabajo, dicho plan define las líneas de actuación a desarrollar con la participación y el compromiso de los diferentes actores como el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la academia, los centros de investigación, las Administradores de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud,

Instituciones Prestadoras de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Entidades Gubernamentales, Empleadores, Organizaciones Sindicales y Trabajadores; con un claro objetivo relacionado con el fomento de la salud y la calidad de vida y de trabajo para las personas. (24)

5.5.2 Plan Decenal de Salud Pública (2012-2021)

En materia social, Colombia enfrenta el gran desafío de articular el desarrollo económico con el social, para lograrlo, el Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021 es una apuesta política por la equidad en salud (Whitehead, 1992), entendida como la “ausencia de diferencias en salud entre grupos sociales consideradas innecesarias, evitables e injustas”. De esta manera, uno de los grandes desafíos de dicho Plan, es afianzar el concepto de salud como el resultado de la interacción armónica de las condiciones biológicas, mentales, sociales y culturales del individuo, así como con su entorno y con la sociedad, a fin de poder acceder a un mejor nivel de bienestar como condición esencial para la vida (24).

Como la salud pública es un compromiso de la sociedad con su ideal de salud, el Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021 es un pacto social y un mandato ciudadano que define la actuación articulada entre actores y sectores públicos, privados y comunitarios para crear condiciones que garanticen el bienestar integral y la calidad de vida en Colombia. El Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021, es la carta de navegación que plantea la línea de trabajo para dar respuesta a los desafíos actuales en salud pública y consolidar, en el marco del sistema de protección social, las capacidades técnicas en los ámbitos nacional y territorial para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU O. d., 2000); así mismo, plantea estrategias de intervención colectiva e individual, que involucran tanto al sector salud como a otros sectores, dentro y fuera de los servicios de salud (24).

El Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021, contiene los principios rectores de política y las acciones fundamentales de intervención de los diversos

actores y grupos del interés, de esta forma es integral, porque se plantea partiendo de dimensiones prioritarias para la vida de toda persona, una de las cuales hace referencia a la “protección de la salud de los trabajadores”, el cual se enfoca en el desarrollo de políticas y normatividad para facilitar condiciones de aseguramiento para los trabajadores independientes e informales al sistema general de riesgos laborales, en la promoción del acceso al trabajo y condiciones laborales dignas, la responsabilidad social empresarial y entornos laborales saludables y la prevención de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo; entre otras estrategias (52)

5.5.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Estados Miembros de las Naciones Unidas, junto con un gran número de actores de la sociedad civil, el mundo académico y el sector privado, entablaron un proceso de negociación abierto, democrático y participativo, que resultó en la proclamación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Agenda 2030 es una agenda transformadora, que pone la igualdad y dignidad de las personas, con un propósito orientado a conseguir el desarrollo económico sostenible y a crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente, al igual que a la búsqueda oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes revisar nuestras políticas económicas y sociales.

De esta forma uno de los objetivos es “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, cuya meta es “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”, además de Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes. (53)

5.6 Contextual:

La Fundación Campbell es una Institución sin ánimo de lucro, creada en el año 2004 como fundación, la cual está especializada en traumatología, ortopedia y otras disciplinas de las ciencias médicas, de segundo nivel de complejidad, ubicada en la ciudad de Barranquilla, identificada con Nit. número 900.002.780-0, con domicilio en la calle 31 N° 14.20. Su actividad económica se relaciona con actividades de hospitales y clínicas con internación. (16)

Su misión es brindar una atención médica integral a los habitantes de la Cuenca del Caribe, utilizando para su recuperación un grupo humano de reconocida idoneidad y profesionalismo, los mejores recursos tecnológicos y una infraestructura física diseñada con los más altos estándares de calidad. (16)

La visión de la Fundación es ser reconocidos como la institución hospitalaria de alta complejidad líder en la Costa Atlántica, no sólo desde el punto de vista de asistencia médica, sino en el desarrollo de actividades de investigación y formación de nuevos profesionales de la salud. (16)

La Política de Calidad consiste en establecer un compromiso con el Sistema de Gestión de la Calidad a través de la gestión por procesos orientados al Mejoramiento Continuo de nuestra Institución, de esta manera establece los siguientes lineamientos:

- * Fortalecer la cultura de servicio mediante la prestación integral y humanizada pensando siempre en satisfacer las necesidades y expectativas de los pacientes y sus familiares, con oportunidad, calidez e información clara y completa.
- * Prestar servicios integrales en un ambiente de seguridad, enfocados en el cuidado del paciente, asignando los recursos humanos, profesionales, materiales, logísticos y financieros necesarios para garantizar los niveles de seguridad en la prestación de los servicios de salud y obtener los más altos estándares de calidad y seguridad en la atención a los pacientes y sus familias.

* Establecer un compromiso de todos los niveles de la Institución en el cumplimiento de las normas, disposiciones y procedimientos establecidos, de acuerdo con las directrices institucionales y la legislación Colombiana vigente, generando de esta forma valor y competitividad al interior de la misma.

* Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población mediante la prestación integral y humanizada de servicios de salud, con oportunidad, pertinencia, calidez humana, condiciones seguras, respetando los derechos de los pacientes y asegurando el cumplimiento de los deberes, con un equipo humano de excelencia y liderazgo en el uso de tecnología biomédica; asegurando el mejoramiento continuo de los procesos y generando valor a los grupos de interés.

* Proporcionar atención médica, basada en la racionalidad técnico-científica, la integralidad y la continuidad, con suficiencia, optimización de los recursos, gestionando las acciones necesarias enfocadas en la cultura organizacional direccionada en la importancia de la mejora continua.

*Fomentar el desarrollo de las competencias técnicas y personales de sus colaboradores, para brindar una atención que garantice la calidad y seguridad requerida, fortaleciendo el liderazgo del equipo de salud en todos los servicios prestados.

Según la Política de Seguridad y salud en el trabajo, como institución prestadora de servicios de salud manifiesta su compromiso con la implementación y el desarrollo de su sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo - SG-SST destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para su ejecución y cumplimiento. (16)

En la Fundación Campbell somos conscientes de la importancia del cuidado de la salud y la seguridad de todos sus colaboradores, contratistas, proveedores y demás personal vinculado al desarrollo de sus procesos, así se establecen los siguientes compromisos:

- Promover acciones de identificación, valoración y control de los riesgos de tal manera que se minimice el impacto en la ocurrencia de los mismos en todas las áreas de la Institución.
- Proporcionar una infraestructura segura y amigable para los usuarios, los colaboradores y los visitantes.
- Garantizar un ambiente de trabajo que cumpla con las condiciones necesarias del entorno laboral seguro, libre de contaminación visual y auditiva.
- Mantener altos estándares de seguridad y salud en el trabajo, prestando servicios eficientes y de calidad; cumpliendo así, con la legislación vigente aplicable a la Institución.
- Implantar la cultura de seguridad propiciando la participación de todo el personal con el propósito de minimizar los riesgos asociados a la prestación de servicios de salud.
- Desarrollar estrategias de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, orientadas al bienestar para nuestros colaboradores, proveedores, visitantes y demás personal que se desplace por las instalaciones de la Institución.
- Establecer procesos de formación y concientización a sus empleados y partes involucradas, seguimiento y medición basados en la mejora continua; apoyados en el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales.

Dentro de los servicios que presta la Fundación Campbell, se relacionan con Atención en Urgencias, Atención en Quirófano, Atención en Internación, Atención en Laboratorio, Atención Farmacéutica, Apoyo y Ayudas Diagnosticas, Transporte Asistencial. (16)

5.7 Ético:

El proyecto de grado, el cual está enfocado en implementar buenas prácticas Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de ambiente laboral saludable propendiendo porque los trabajadores se beneficien de un nivel de salud y de seguridad laboral y enfocado a proteger y defender sus derechos, a prevenir de un posible daño y a minimizar las condiciones que puedan afectar la salud y el bienestar.

De esta forma, se asegura por mantener principios éticos basados en el respeto, la comunicación asertiva, la solidaridad, la equidad; en pro de los intereses de los trabajadores, respetando las características particulares y direccionadas a un compromiso permanente frente a las necesidades y requerimientos de la población trabajadora de la Fundación Campbell.

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993, en este proyecto prevaleció el criterio del respeto a la dignidad de las personas que participaron en el proceso, así como la protección de sus derechos y su bienestar. Según el artículo 4 de la presente resolución, establece que la investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan entre otros a la prevención y control de los problemas de salud, de igual manera en el artículo 5, se define que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

A los participantes del estudio se les informó sobre los aspectos relacionados con el mismo, a través del consentimiento informado y se hizo énfasis en que la participación a la encuesta fue libre, voluntaria y tuvieron conocimiento del uso que se le dará a los datos consignados en el instrumento.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Implementar buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la Fundación Campbell, en el primer semestre del año 2018; favoreciendo un ambiente laboral saludable, propendiendo porque los trabajadores se beneficien de un nivel de salud y de seguridad laboral superior al establecido en la normatividad, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

6.1.1 Específicos

- Determinar las directrices establecidas por la alta dirección de la Fundación Campbell, con relación a las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo como un compromiso que promueva la cultura de seguridad y la responsabilidad social empresarial.
- Evaluar el impacto de las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo en la Fundación Campbell, frente a las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar la relación de las prácticas de gestión frente a los estándares de sostenibilidad enmarcados en los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI).

7. Método

7.1 Diseño y tipo de estudio

La presente investigación tiene un enfoque empírico analítico, de corte transversal con presentación descriptiva, que buscó profundizar en las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por la Fundación Campbell con el fin de fortalecer la cultura de prevención; donde se utilizó un método cuantitativo con variables cualitativas y cuantitativas, que permitieron abordar de manera más amplia la complejidad de los fenómenos relacionados con la respuesta humana.

7.2 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Fundación Campbell. Los criterios de inclusión fueron: ser trabajador vinculado hasta noviembre de 2017, líderes de procesos. Los criterios de exclusión fueron: No querer participar de la investigación.

Para calcular la población, se tuvo en cuenta el número de trabajadores vinculados los cuales fueron 102 personas, 50 Funcionarios de planta. De estas, 10 son líderes de procesos; según la base de datos suministrada por la Fundación Campbell; 5 Gestores de seguridad, 5 Gestores de amor, Testimonios de funcionarios de SIAU por lo que se tomó este último dato como población.

El muestreo fue intencional, donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. La muestra fue no probabilística, la cual estuvo conformada por 10 personas.

7.3 Variables

Cada una de las variables a medir, se encuentra claramente especificadas en términos concretos, observables y medibles en el siguiente cuadro, lo que permite tener un instrumento metodológico para la recolección de datos.

Cuadro 1: Operacionalización de variables

Objetivo Específico	Nombre de la variable	Descripción
<p>Determinar las directrices establecidas por la alta dirección de la Fundación Campbell, con relación a las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo como un compromiso que promueva la cultura de seguridad y la responsabilidad social empresarial</p>	Compromiso de la alta dirección	Respaldo que se percibe de la alta dirección respecto a las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo que se desarrollan en la Fundación
	Aprendizaje organizacional	Lineamientos establecidos desde alta dirección de la Fundación Campbell sobre las buenas prácticas de SST.
	Percepción de seguridad	Es la apreciación que cada profesional o trabajador de la salud tiene acerca de la aplicación de las buenas prácticas de SST
	Retroalimentación y comunicación	Apertura en la información sobre las medidas de control frente a los diversos eventos laborales que ocurren y la participación del personal en el reporte de estos.
	Nivel de conocimientos acerca de SST	Valoración ordinal de los conocimientos (antes y después) acerca de las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo.
	Cultura de la Seguridad	Actitud y empoderamiento del personal de la Institución frente a la prevención del riesgo.

7.4 Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos

Se tramitó la autorización para la realización de las encuestas a los gestores de seguridad en la institución. Para esto, la investigadora y la asesora institucional solicitaron por medio de una carta formal, la realización del proyecto en la Fundación objeto de este estudio. En consecuencia, la Gerencia de la Fundación solicitó realizar una presentación informativa sobre el proyecto; posterior a esto la autorización para la ejecución del proyecto fue firmada por el gerente de la organización y, entregada a la Universidad Católica de Manizales.

Seguidamente, los directivos de la institución informaron a todo el personal (asistencial/administrativo y de apoyo), del tiempo que se utilizaría para la implementación de las buenas prácticas de SST.

Para recolectar los datos pertinentes al propósito de este estudio y con el fin de obtener una línea base, se elaboró y aplicó una encuesta al inicio de la investigación (**Ver anexo encuesta línea base**) a los líderes de proceso para determinar la percepción acerca buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo implementadas. El instrumento se aplicó con base a las 20 preguntas, el cual elaboraron los líderes previa capacitación en la encuesta.

También se contó con documentación enfocada a tres prácticas (Practica Uno- Feel Good Persona, Practica Dos- Feel Good Salud, Practica tres- Feel Good **Ambiente Seguro**), cada una de ellas con los respectivos anexos y el material para integrar en la Institución, de acuerdo a normas internacionales. Con base a esta información, se realizaron 4 reuniones presenciales de dos días cada una, contando con la participación de la líder del departamento de garantía de calidad y con los gestores de seguridad y gestores de amor, durante las cuales se elaboró el material respectivo de cada una de las prácticas y se gestionaron diferentes actividades enfocadas al cumplimiento de los objetivos.

Posteriormente se procedió a implementar las buenas prácticas de gestión en SST durante un periodo de cuatro meses, a partir de enero de 2018 hasta el mes de mayo del mismo año.

7.5 Técnicas y procedimientos de procesamiento y análisis

Posteriormente a la recogida de la información, se categorizaron las respuestas y se procedió a la codificación de cada una de las variables, para facilitar el posterior análisis de los datos. Estos últimos se procesaron en Excel a cargo de los gestores, haciendo análisis en función de los objetivos con el fin de obtener resultados cuantitativos; se realizaron tablas de frecuencias y de acuerdo a estas, se hizo el análisis correspondiente a cada uno de los ítems propuestos por la investigadora. Ver anexo 1. Encuesta implementación de buenas prácticas sobre Seguridad y salud en el Trabajo).

Antes de dar por terminado el periodo de implementación de las buenas prácticas de SST, se procedió a recoger testimonios de trabajadores y visitantes con el fin de validar el grado de aprendizaje adquirido (Ver anexo testimonios de trabajadores), para lo cual se registraron y firmaron opiniones presentadas.

Finalmente, se redactó el presente informe de los resultados, con sus respectivas conclusiones, y se hizo socialización con los participantes y el personal administrativo de la Fundación Campbell, a través de una presentación en diapositivas, para validar los hallazgos y recomendaciones generadas.

RESULTADOS

Objetivo específico #1

Se inició el trabajo de investigación con base a buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de fortalecer la cultura de prevención orientada a propiciar la participación del personal de la Fundación Campbell, de esta forma se estableció comunicación con las directivas para solicitar autorización de las prácticas respectivas; una vez aprobada mediante una carta escrita y firmada por el representante legal, se procedió a documentar la información relacionada con la implementación del proyecto de grado. De esta forma se hizo la presentación de las buenas prácticas, cada una de ellas con sus respectivos objetivos y soportados en algunos principios de los sistemas de gestión, como se ilustra a continuación.

Buena Práctica Feel Good Persona

Principio Sistema de Gestión - Participación del personal

El personal a todos los niveles es la esencia de una Organización, y su total compromiso posibilita que sus competencias y habilidades sean usadas para la gestión de las actividades.

Deberes de los Trabajadores

Buena Práctica Feel Good Salud

Principio Sistema de Gestión - Liderazgo

Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la Organización, para lo cual deben crear y mantener un ambiente interno en el cual el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos institucionales.

Deberes del Empleador

Buena Práctica Feel Good Ambiente Seguro

Principio Sistema de Gestión - Mejora continua

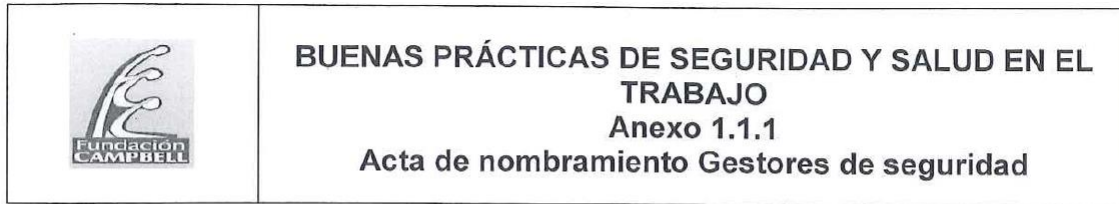
El desempeño de los empleados en un clima laboral saludable es el objetivo para la mejora continua de toda Organización.

Ciclo PHVA

Anexo 1. Principios de los sistemas de gestión

Además se determinó la importancia por parte de las directivas acerca de elaborar un acta de nombramientos de líderes para acompañar en las actividades

relacionadas con las diferentes prácticas. Ver Anexo Acta de Nombramiento de Gestores de Seguridad.



Para la implementación del Programa de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en la Fundación Campbell, se designa a Anderson Cantor Rambao identificado con el número de cedula 1.042.449.581 y a Karen Barrios Anaya identificado con el número de cedula 1.143.137.467; para realizar actividades como gestores de seguridad.

A continuación se describen las prácticas con sus respectivas evidencias y soportes gestionados durante la implementación respectiva de la siguiente manera:

Buena Practica 1. Feel Good Persona

El objetivo es consolidar buenas prácticas de SST propiciando la participación activa del personal de la Institución, impulsando el empoderamiento de líderes como gestores de una ambiente laboral saludable. De esta manera luego de aprobar y firmar el acta de nombramiento de Gestores de Seguridad y Gestores de Amor con funciones respectivas relacionadas con el acompañamiento en las áreas de la Institución al personal para el reporte de eventos que puedan afectar la seguridad y la salud; para lo cual se dispuso de tarjetas reporte en las que se registraron diversos eventos relacionados con incidentes y accidentes de trabajo observados y gestionados por dichos gestores. Ver anexo Tarjetas Reporte.



Anexo 2. Tarjetas Reporte

Según lo anterior se presenta el consolidado de los reportes por áreas de la Institución:

Áreas/Causalidad	Número de reportes
1. Servicio de Internación	
Causalidades del reporte:	
A. Fallas en la infraestructura	8
B. Condiciones y actos inseguros	4
C. Redes eléctricas	4
Total reporte eventos en Servicio de Internación	16
2. Servicio de consulta externa	
Causalidades del reporte:	
A. Dotación (Muebles y enseres)	2
B. Fallas en la infraestructura	2
Total reporte eventos en Servicio de consulta externa	4

Anexo 3.Consolidado Tarjetas Reporte

Los eventos en infraestructura están relacionadas con: desnivel en las rampas, falta de material antideslizante en las escaleras, falta de servicios sanitarios en área de Internación, derrame de agua en los servicios sanitarios, ante lo cual se sugiere fortalecer las inspecciones a la infraestructura física, ajustar el cronograma de mantenimiento preventivo, comunicar a servicios generales, con lo cual se logre realizar las adecuaciones de la planta física de forma oportuna, buscando minimizar riesgos de caídas.

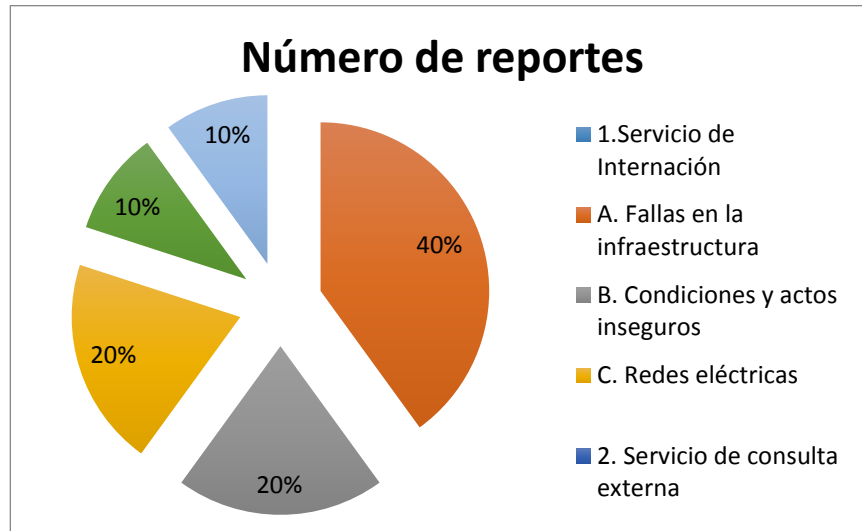
Con relación a condiciones y actos inseguros, se observa disposición de material biológico en canecas que no corresponden, lo cual implica actos inseguros, ante lo cual se sugiere fortalecer las inspecciones de seguridad, capacitar al personal en el manejo adecuado de residuos y abordar el tema de manejo de residuos en los procesos de inducción y reinducción, buscando minimizar riesgos de infección.

Otros actos inseguros se relacionan con la falta de cultura sobre las pausas activas en el trabajo, ya que se determina que no se realizan, así se sugiere mayor sensibilización y un programa de autocuidado con énfasis en pausas activas, buscando minimizar riesgos de estrés, cansancio.

Los eventos en consulta externa se relacionan con el deterioro de los muebles y enseres de esta área, y la poca dotación de muebles por el alto flujo de pacientes y familias, por tanto se sugiere de dotación de silletería y hacer mantenimiento empleando material de alta duración acorde a las especificaciones y normatividad del sector salud, buscando minimizar riesgos por incumplimiento de normativas del sector salud.

Los eventos en infraestructura en consulta externa están relacionados con: rampas lisas, se sugiere así colocar las cintas antideslizantes, buscando minimizar riesgos de caídas.

En la siguiente gráfica e observa el consolidado de los reporte por áreas de la Institución:

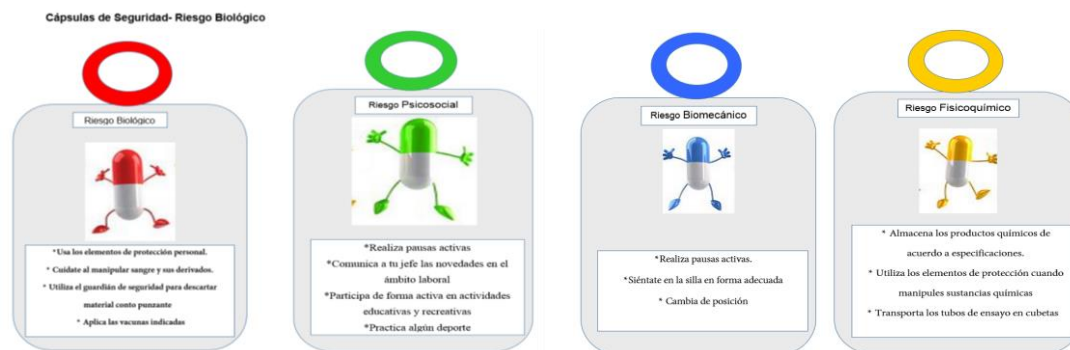


Anexo 4. Consolidado de los reportes por áreas

Buena Practica 2. Feel Good Salud

El objetivo es “Establecer estrategias enfocadas a la gestión Sistemática, Integrada y Participativa, inculcando en el personal de la Fundación Campbell directrices sobre la cultura de la prevención como premisa para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo”.

De acuerdo a lo anterior, se elaboraron y divulgaron diversas Cápsulas de Seguridad conteniendo diversos factores riesgo y recomendaciones acerca de los controles respectivos como un medio de información y sensibilización, para lo cual se ubicaron en diversas áreas de la Institución.



Anexo 5. Cápsulas de Seguridad

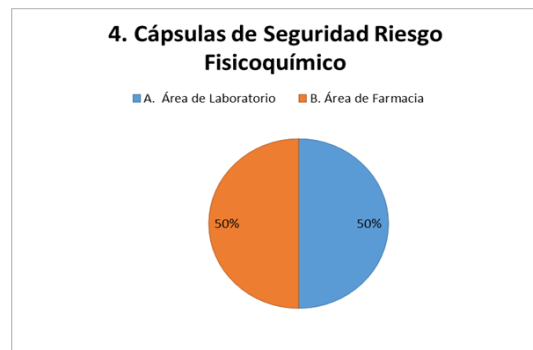
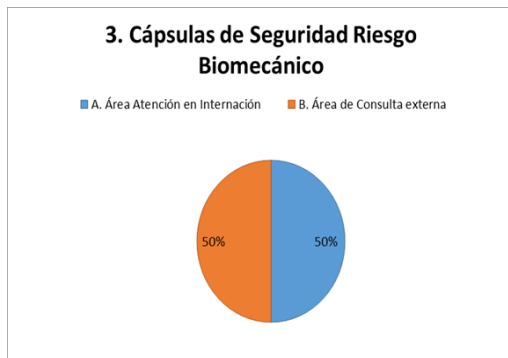
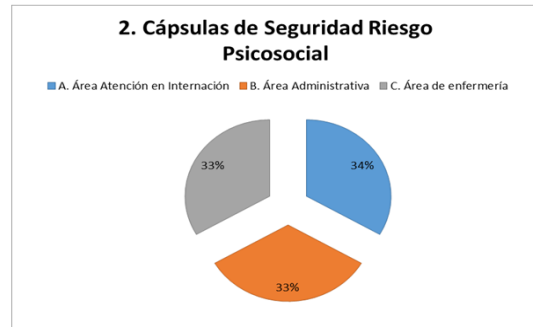
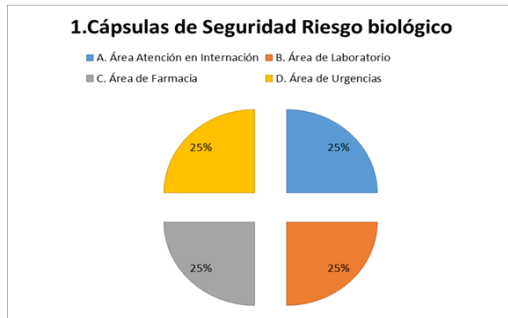
Según lo anterior se presenta el consolidado de Cápsulas de Seguridad ubicadas en las respectivas áreas de la Institución:

Áreas	Cápsulas de Seguridad
1. Cápsulas de Seguridad Riesgo biológico	
A. Área Atención en Internación	1
B. Área de Laboratorio	1
C. Área de Farmacia	1
D. Área de Urgencias	1
Total Cápsulas de Seguridad Riesgo biológico	4
2. Cápsulas de Seguridad Riesgo Psicosocial	
A. Área Atención en Internación	1
B. Área Administrativa	1
C. Área de enfermería	1
Total Cápsulas de Seguridad Riesgo Psicosocial	3
3. Cápsulas de Seguridad Riesgo Biomecánico	
A. Área Atención en Internación	1
B. Área de Consulta externa	1
Total Cápsulas de Seguridad Riesgo Biomecánico	2
4. Cápsulas de Seguridad Riesgo Físicoquímico	
A. Área de Laboratorio	1
B. Área de Farmacia	1
Total Cápsulas de Seguridad Riesgo Físicoquímico	2

Anexo 6. Consolidado Cápsulas de Seguridad

Con relación a las cápsulas de seguridad se observa que estas fueron ubicadas en áreas estratégicas de la Institución con el fin de brindar información relevante acerca de los riesgos propios y las medidas de control respectivas.

Buena Práctica Feel Good Salud



Anexo 7. Consolidado Cápsulas de Seguridad

Los gráficos ilustran el porcentaje de acuerdo a número de cápsulas de seguridad ubicadas en áreas estratégicas de la Institución, lo cual evidencia un número equivalente por área respectiva.

Se realizó una distribución de las cápsulas de seguridad (Tarjetas informativas) en las áreas específicas de acuerdo al tipo de riesgo relacionado, logrando informar sobre las medidas de control necesarias para minimizar los riesgos inherentes a dichas áreas.

Como Institución de salud el riesgo biológico es el de mayor prevalencia, lo cual implica establecer medidas de control en mayor número de áreas.

Se recogieron diversos testimonios a fin de determinar aprendizajes adquiridos y criterios acerca de la importancia de diversos medios de información que relacionen los factores de riesgo con las medidas de control propiciando la participación del personal de la Institución.

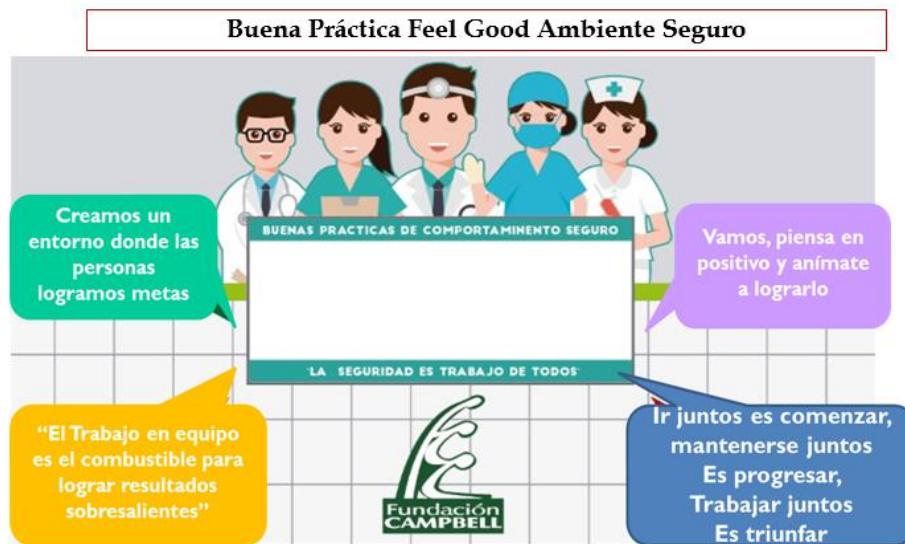
A continuación se integran algunos de los testimonios que evidencian la apropiación de la información sobre factores de riesgo:

Buena Practica 3. Feel Good Ambiente Seguro

El objetivo es Proporcionar a todo el personal de la Institución espacios de dispersión dentro de la jornada de trabajo a través de un espacio físico adecuado de forma didáctica que propicie un momento de bienestar y un buen descanso.

El entorno laboral se considera parte de uno de los pilares fundamentales de empresas saludables, de esta manera, esta práctica se centra en que una imagen vale más que 1000 palabras, por lo que a través de ilustraciones de impacto visual acompañadas de mensajes alusivos a la importancia de la seguridad en el trabajo, se elaboró un mural informativo en el área de alimentación con mensajes alusivos a promover el autocuidado del personal.

De esta buena práctica se anexan registros fotográficos del mural, material didáctico como individuales con mensajes sobre cultura de seguridad y prevención, Juego la escalera con definiciones y algunos testimonios de los trabajadores y visitantes.



!Proveer espacios para la interacción social entre los trabajadores!

Anexo 8. Mural de seguridad

Con el fin de gestionar actividades para integrar al personal entorno al mural de seguridad, se realizó un desayuno saludable haciendo un reconocimiento a los funcionarios por el compromiso adquirido, el cual permitió implementar las buenas prácticas de seguridad y fortalecer la cultura de la seguridad, la cultura del reporte y la conciencia de que la responsabilidad frente a la prevención y promoción en seguridad y salud en el trabajo implica la cooperación de todos. De lo anterior se anexan registros fotográficos.

Buena Práctica Feel Good Ambiente Seguro



Anexo 9. Registros fotográficos inauguración del mural de seguridad

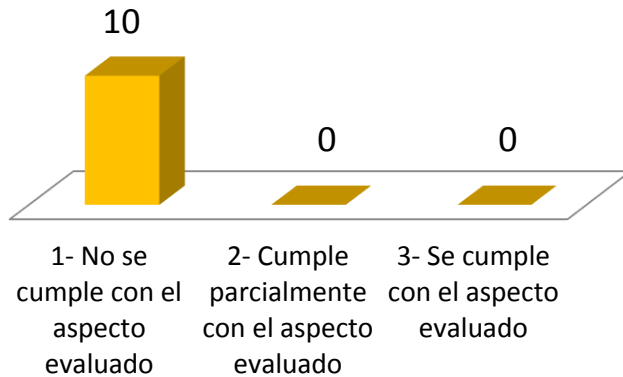
Objetivo específico #2

-Elaboración y aplicación de una encuesta a los líderes de proceso, como línea de base para determinar la existencia de estrategias y buenas practicas sobre SST y además identificar el conocimiento de estos líderes en el tema. El instrumento se elaboró con base a 10 preguntas, el cual aplicaron los gestores de seguridad previa capacitación en la encuesta, esta se realizó una aplicación en Excel con el fin de obtener resultados cuantitativos. Ver anexo encuesta línea base.

Con base a la encuesta de línea base se identificó la percepción de los líderes de proceso acerca de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con su respectiva apreciación numérica:

A. Cuentan con BPSST integradas con los procesos de la organización	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	10
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	0
3- Se cumple con el aspecto evaluado	0
TOTAL	10

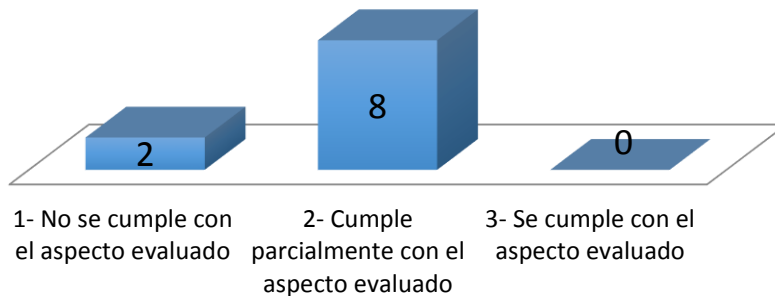
A. Cuentan con BPSST integradas con los procesos de la organización



B. Han asignado los recursos necesarios (personal presupuesto, formación, eventos) para el desarrollo de intervenciones de BPSST

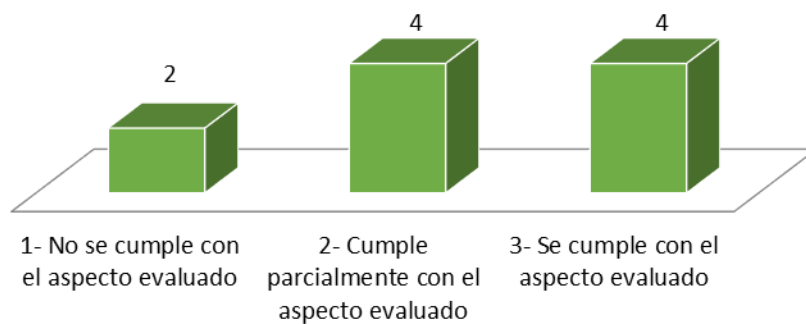
1- No se cumple con el aspecto evaluado	2
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	8
3- Se cumple con el aspecto evaluado	0
TOTAL	10

B. Han asignado los recursos necesarios (personal presupuesto, formación, eventos) para el desarrollo de intervenciones de BPSST



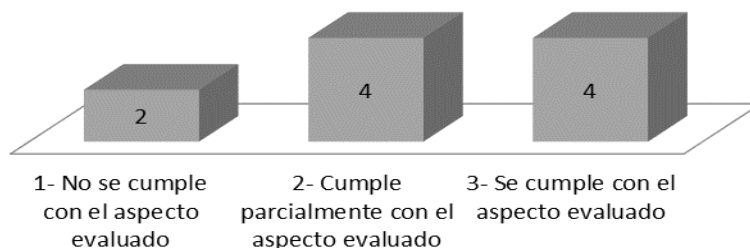
C. Disponen de programas de formación enfocados en BPSST liderados especialmente por los directivos de la organización	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	2
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	4
3- Se cumple con el aspecto evaluado	4
TOTAL	10

C. Disponen de programas de formación enfocados en BPSST liderados especialmente por los directivos de la organización



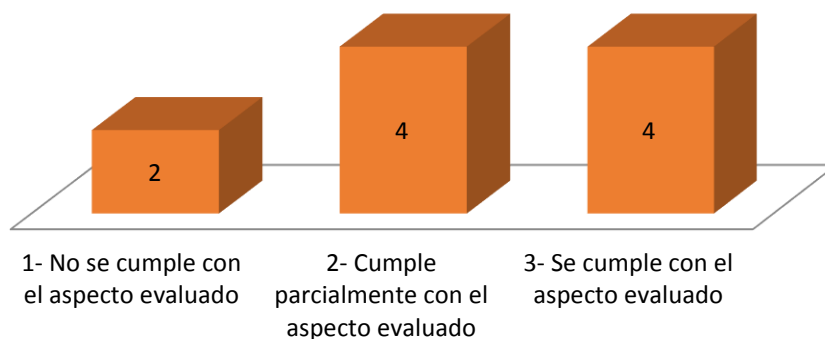
D. Han establecido diversas estrategias de gestión direccionadas en la implementación de BPSST	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	2
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	4
3- Se cumple con el aspecto evaluado	4
TOTAL	10

D. Han establecido diversas estrategias de gestión direccionadas en la implementación de BPSST



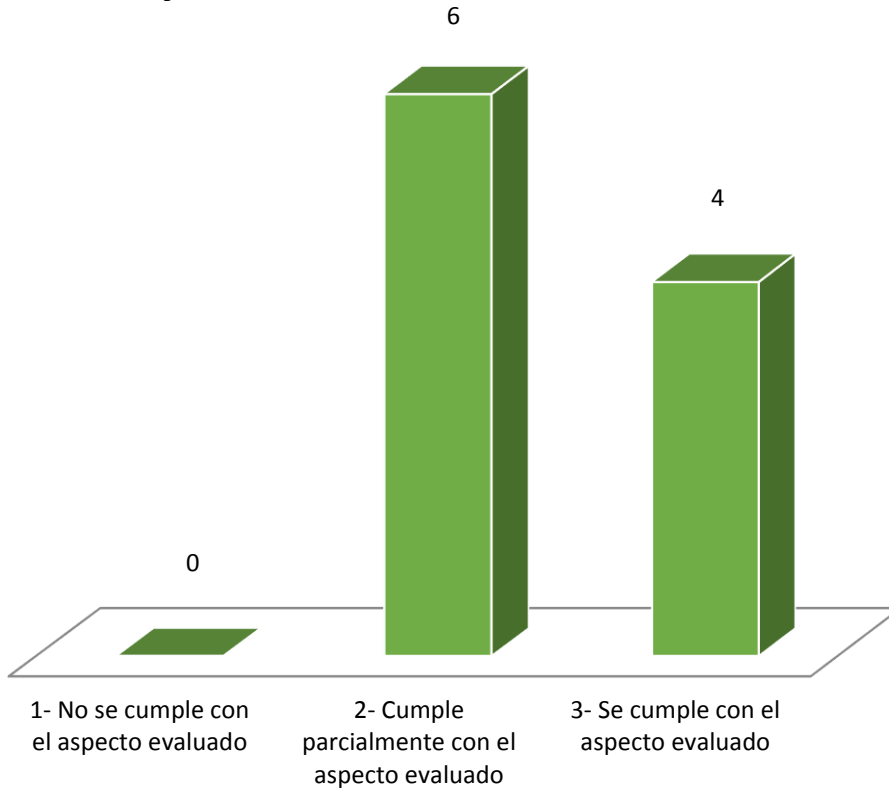
E. Existe información como carteleras, boletines y otros medios de comunicación relacionados con BPSST	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	2
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	4
3- Se cumple con el aspecto evaluado	4
TOTAL	10

**E. Existe información como carteleras,
boletines y otros medios de comunicación
relacionados con BPSST**



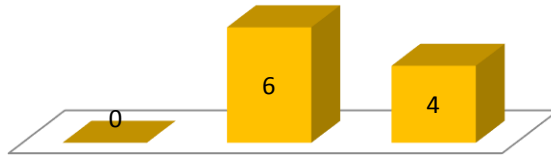
F. Disponen de estrategias y/o actividades que propicien la participación activa del personal en eventos relacionados con la seguridad y la salud en el ámbito laboral	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	0
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	6
3- Se cumple con el aspecto evaluado	4
TOTAL	10

F. Disponen de estrategias y/o actividades que propicien la participación activa del personal en eventos relacionados con la seguridad y la salud en el ámbito laboral



G. Existen medios y/o herramientas para el reporte de eventos relacionados con accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	0
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	6
3- Se cumple con el aspecto evaluado	4
TOTAL	10

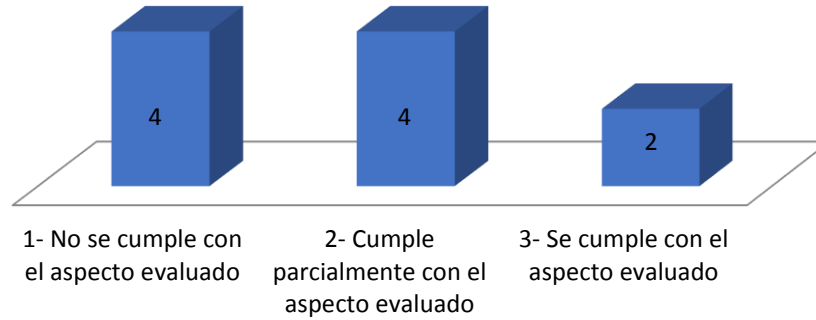
G. Existen medios y/o herramientas para el reporte de eventos relacionados con accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales



1- No se cumple con el aspecto evaluado
 2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado
 3- Se cumple con el aspecto evaluado

H. Implementan las medidas y/o estrategias necesarias para realizar inspecciones de seguridad en el ambiente laboral	
1- No se cumple con el aspecto evaluado	4
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	4
3- Se cumple con el aspecto evaluado	2
TOTAL	10

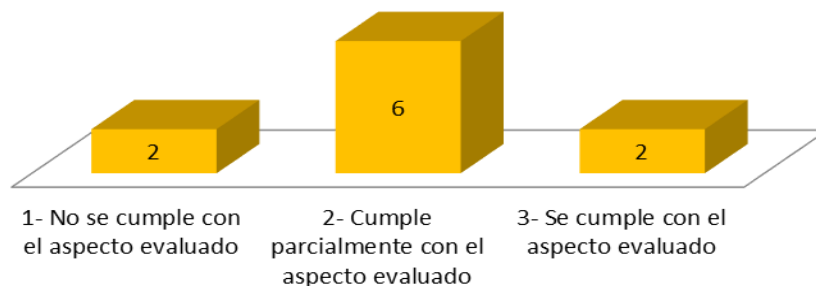
H. Implementan las medidas y/o estrategias necesarias para realizar inspecciones de seguridad en el ambiente laboral



I. Han designado un grupo de personas responsables del seguimiento, vigilancia y control de SST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización

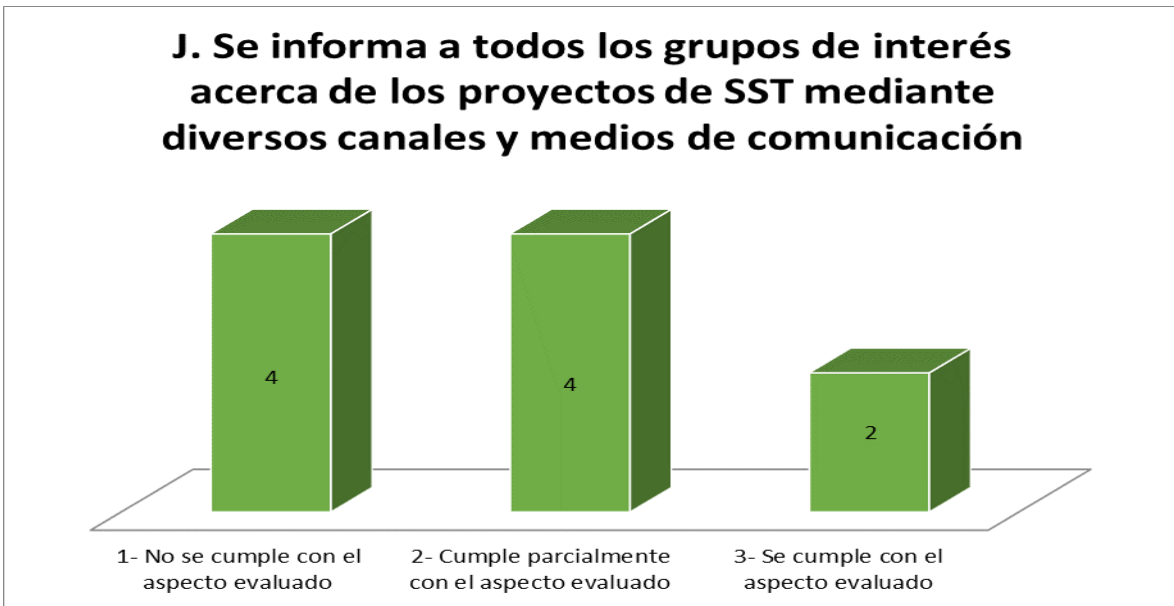
1- No se cumple con el aspecto evaluado	2
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	6
3- Se cumple con el aspecto evaluado	2
TOTAL	10

I. Han designado un grupo de personas responsables del seguimiento, vigilancia y control de SST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización

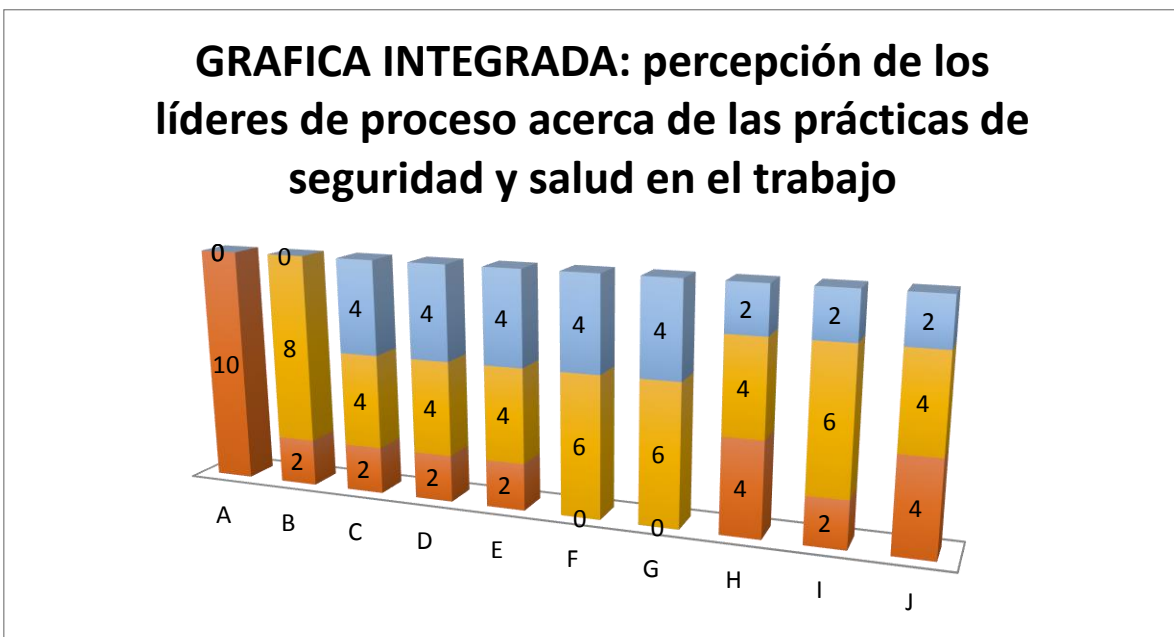


J. Se informa a todos los grupos de interés acerca de los proyectos de SST mediante diversos canales y medios de comunicación

1- No se cumple con el aspecto evaluado	4
2- Cumple parcialmente con el aspecto evaluado	4
3- Se cumple con el aspecto evaluado	2
TOTAL	10



Se presenta la gráfica integrada sobre la percepción de los líderes de proceso acerca de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Campbell.



Anexo. Consolidado encuesta línea base

Análisis

Con relación al objetivo número 2, el cual está relacionado con Evaluar el impacto de las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo en la Fundación Campbell, frente a las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentan los requisitos y estándares frente a los cuales la implementación de las buenas practicas tienen relación directa e impactan en la normatividad nacional relacionada con el Decreto único reglamentario del sector trabajo y los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver anexo. Requisitos y Estándares del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.

Decreto 1072 de 2015	PHVA	Resolución 1111 de 2017
<p>Art. 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores (4, 5, 6,8,9, 10,11)</p> <p>Art. 2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores (1-6)</p> <p>Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación (3)</p> <p>Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST (2.5)</p> <p>Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos</p> <p>Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua (4)</p>		<p>E. 1.1.3 Recursos financieros, humanos, técnicos, y de otra índole</p> <p>E. 2.8.1 Comunicación</p> <p>E. 3.2.1 Reporte de los ATEP</p> <p>E. 4.1.1 Metodología para la IPVR</p> <p>E. 7.1.2 Medidas correctivas, preventivas y de mejora</p>

Anexo 10. Requisitos y Estándares del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.

Es importante considerar que las buenas prácticas implementadas, además dan respuesta a lineamientos del decreto 1295 de 1994, según artículo 21- Obligaciones de los Empleadores y artículo 22 -Obligaciones de los Trabajadores. De igual manera se da respuesta a lineamientos de la norma NTC OHSAS 18001de 2007, según requisitos 4.3.1 Identificación de peligros, valoración de riesgos, 4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad, 4.4.3 Comunicación, participación y consulta, 4.5.3.2 No conformidad, acción correctiva –preventiva, considerados como elementos de vital importancia en las fases del ciclo PHVA.

Como parte de las evidencias del objetivo número 2, cuyo fin es evaluar el impacto de las prácticas de gestión en salud y seguridad en el trabajo en la Fundación Campbell, se anexan algunos testimonios de funcionarios de la Institución:

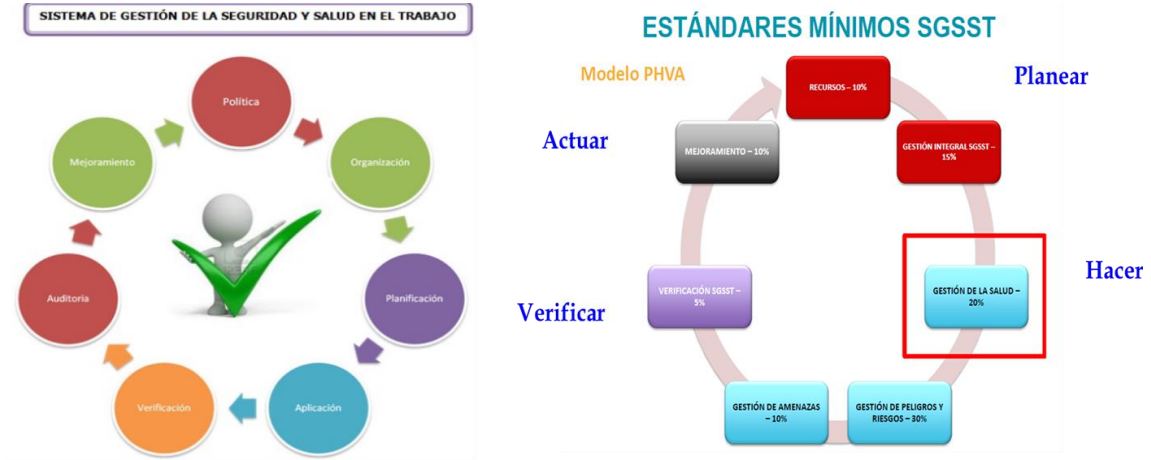
¿Qué medios y/o estrategias de información conoce sobre Buenas Prácticas de Seguridad y Seguridad en el Trabajo?
 Los medios implementados como estrategia de información fueron la realización de los carteleros de las Cápsulas de seguridad y salud en el trabajo que fueron publicadas en diferentes áreas de la institución en esta actividad hice participación en la elaboración de los carteleros.
 Los medios conocidos para la información; Afiches, Chapas, etc.
 Nombre: *Katherine Gonzalez Rambo* Firma: *Katherine Gonzalez*

¿En qué actividades relacionadas con Buenas Prácticas de Seguridad y Seguridad en el Trabajo ha participado y cómo ha contribuido?
 En las actividades realizadas fui nombrada como gestora de seguridad, me fueron entregados los boletines de reporte los cuales fueron socializados con los gestores de amor para su implementación.
 Nombre: *Karen Ramo Anaya* Firma: *Karen Ramo Anaya*

¿Cuáles son las Buenas Prácticas de Seguridad y Seguridad en el Trabajo implementadas en la Fundación Campbell y cuál ha sido su aporte como gestor de seguridad?
 - Apoyo para el reporte de tarjeta de seguridad
 - Elaboración de cartelera
 - Diseño y elaboración mural.
 - Capacitación
 Nombre: *Anderson Cantor R* Firma: *Anderson Cantor R*

Anexo 11. Testimonios de funcionarios de la Institución

Según los registros anteriores, la implementación de las buenas prácticas, da respuesta de manera general a las fases del ciclo PHVA del SGSST, enfocado a la mejora continua de la Institución.

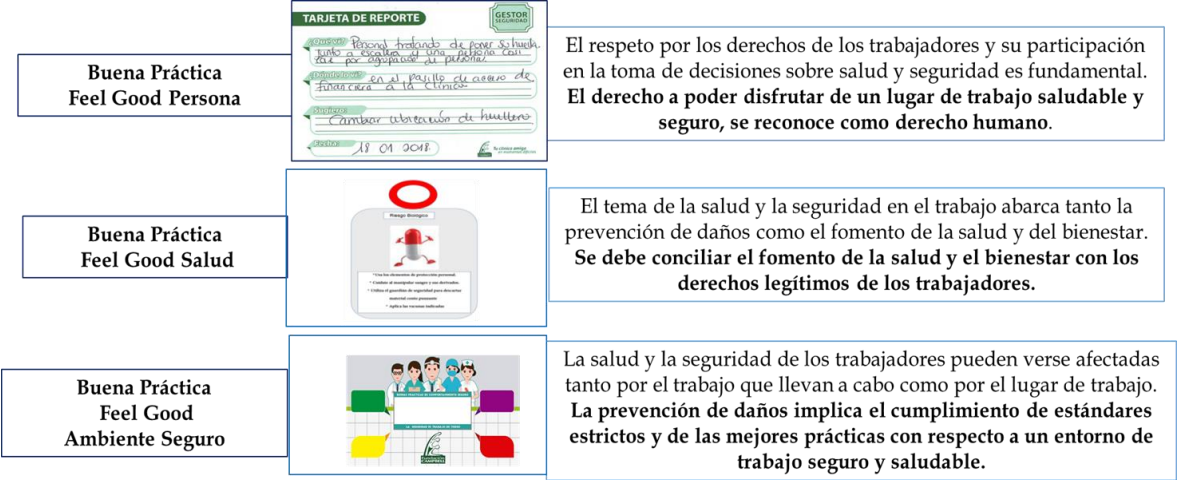


Anexo 12. Ciclo PHVA del SGSST

Objetivo # 3

Los Estándares GRI representan las mejores prácticas sobre los impactos económicos, ambientales y sociales. De esta forma el Estándar GRI 403 hace referencia a *Salud y Seguridad en el Trabajo*.

Según la gráfica que se anexa, se establece la relación de las prácticas de gestión de la fundación Campbell, frente a los estándares de sostenibilidad enmarcados en los lineamientos del **Global Reporting Initiative GRI. (Iniciativa de Reporte Global)**



Fuente: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/?g=ba76c89e-f414-4be8-93e4-51211a85b21a>

Anexo 13. Estándares GRI

8. Discusión

Con relación a las buenas prácticas implementadas, desde la participación del empleador y las responsabilidades de los trabajadores, se evidenció un trabajo en el cual ambas partes asumen sus compromisos asumidos logrando la cooperación frente a la seguridad y salud en el trabajo, partiendo de los recursos asignados tanto de tipo financiero, técnico y humano, como papelería, material de impresión, tiempo de los gestores, refrigerios, otros; como insumo para la implementación de las actividades relacionadas con las buenas practicas, propiciando logros en la prestación del servicio que contribuyen a la productividad y competitividad.

Las estrategias implementadas propiciaron la participación de los trabajadores, facultado su liderazgo, lo cual se ha evidenciado con la motivación, el compromiso constante y la conciencia tanto de los gestores de seguridad, los gestores de amor como los líderes de SIAU y consulta externa, sobre la prevención como un compromiso de todos direccionada a unas condiciones de trabajo seguras como una parte fundamental del trabajo decente.

-Se implementaron diversos mecanismos y medios para informar, comunicar y promover la cooperación de los trabajadores, dando respuesta a los estándares establecidos en los referentes legales en nuestro país. Como parte de la normatividad relacionada a nivel nacional están: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo- Decreto 1072 de 2015, según los Artículos 2.4.6.10, Responsabilidades de los trabajadores (1-6), Artículos 2.2.4.6.14 Comunicación (3), Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST (2.5), Estándares Mínimos del SG-SST con base a la Resolución 1111 de 2017 en el Estándar 2.8.1 Comunicación, Estándar 3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad.

-Desde la Planificación del SG-SST, una buena práctica de gestión supone sobre todo un modelo de cambio organizativo y cultural; logrando mediante reuniones y

talleres, que la gestión fuera Sistemática, Integrada y Participativa enfocada en la mejora continua según los Artículos 2.2.4.6.8- Obligaciones de los empleadores y 2.2.4.6.34-Mejora Continua según el Decreto 1072 de 2015. De igual forma aplican para el Decreto Ley 1295 de 1994, los Artículos 21- Obligaciones de los Empleadores y Artículo 22 -Obligaciones de los Trabajadores.

-Las recomendaciones presentadas por los trabajadores en las tarjetas reportes, son un insumo para el mejoramiento continuo en cuanto a la promoción y prevención en el ambiente laboral, lo que implica lo siguiente: Impacto Social, Crear cultura, Mayor conciencia de los riesgos, Seguridad y Salud en el Trabajo.

-El compromiso establecido desde la alta dirección es abordar las BPSST en las actividades de Inducción y reinducción, Campañas, eventos y actividades, Propiciar un ambiente de Ambiente dispersión y descanso de los trabajadores.

9. Conclusiones

Fueron necesarias varias jornadas de capacitación y acompañamiento orientado fortalecer las competencias y la capacidad de los gestores para reportar eventos relacionados con la seguridad y la salud en el ámbito laboral

A pesar del compromiso asumido desde la Alta Dirección de la Institución, es necesarios continuar con esfuerzos y estrategias enfocadas a fortalecer la cultura Organizacional, en especial sobre la participación activa de todos los funcionarios en los diversos eventos sobre seguridad y salud en el trabajo; lo que implica que debe trabajarse por generar mayor empoderamiento y conciencia de los líderes, incentivando a la cultura del reporte, a la comunicación permanente con una mayor conciencia sobre la prevención como disciplina en la que participa todo el personal.

Determinar que la Fundación Campbell, como una Institución de salud y en lo relacionado con buenas practica de seguridad, ha logrado implementar barreras o defensas administrativas direccionadas a propiciar un ambiente laboral en el cual se fortalecen los vínculos laborales y se fomentan las relaciones interpersonales.

Existe una cultura de la prevención cuando Se es capaz de entender los riegos que se enfrentan, la Dirección muestra su compromiso con el tema en cada actitud, se Identifican estrategias prácticas para ponerlos bajo control, se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento, se tienen una actitud consiente y minuciosa hacia los temas de salud y seguridad, los trabajadores están alertas y son participes de la salud y seguridad

Un ambiente laboral saludable es una prioridad de la atención en seguridad y salud en nuestras instituciones, de tal forma que no solo apunte a cumplir referentes normativos, sino que se propenda por garantizar a los trabajadores

una atención segura y un bienestar integral en la ejecución de su actividad laboral.

Un Entorno de Trabajo Saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores

10.Recomendaciones

- * Desde las directrices de la alta dirección se sugiere continuar con diferentes estrategias y eventos, tendientes a propiciar mayor conciencia en el personal hacia la cultura de la prevención como prioridad que concierne a todos.

- * Establecer un programa de buenas prácticas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, como insumo en la fase del hacer del SG SST de la fundación Campbel, integrando las actividades relacionadas con las buenas prácticas Feel good personal, feel good salud y feel good ambiente seguro, como estrategias didácticas de gestión enfocadas al cumplimiento de objetivos de la Institución.

- * Fortalecer la buena práctica Feel Good Persona, integrando nuevos líderes y gestores de seguridad, facultando a estos funcionarios para el reporte de los eventos, factores de riesgo, incidentes que permitan identificar las acciones correctivas y de mejora necesarias.

- * Desde la buena práctica Feel Good Salud, gestionar nuevas estrategias y medios de comunicación e información direccionados a adquirir un compromiso permanente y mayor participación de todo el personal sobre la cultura de seguridad y la jerarquía de controles necesarios para minimizar los riesgos inherentes a la prestación de servicios propios de la Institución.

- * Con relación a la buena práctica Feel Good Ambiente seguro, disponer del espacio físico adecuado para fines de seguridad y salud en el trabajo, no solo como oportunidad para el descanso y dispersión del personal dentro de la jornada de trabajo, sino además de continuar con actividades socioculturales, de capacitación, campañas, eventos y otras estrategias tendientes a fortalecer la cultura de seguridad.

*Desde la buena práctica Feel Good Persona, analizar y clasificar la información contenida en las tarjetas reporte sobre los eventos evidenciados e integrarlas en los comités respectivos, con el fin de establecer las acciones correctivas y de mejora necesarias.

*Integrar las buenas prácticas seguridad y salud en el trabajo implementadas como insumo durante las jornadas de inducción y reinducción del personal de la institución.

* Hacer seguimiento al cumplimiento de las buenas prácticas, como insumo de la fase del Hacer en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

*Con relaciona a la mejora continua, promover nuevas intervenciones que promuevan la participación de los trabajadores y que propicien espacios de descanso y espaciamiento en los en los funcionarios de la Institución.

* Ser una Institución referente en cuanto a las buenas prácticas gestión de seguridad y salud en el trabajo que propende por gestionar estrategias y actividades didácticas enfocadas a la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

* Promover las Rondas de seguridad, con enfoque en seguridad del trabajador, teniendo como tema principal el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales herramienta de carácter educativo y como instrumento de control que propicia la participación de todo el personal.

*Proyectar los logros obtenidos en las experiencias y vivencias sobre las prácticas de gestión, frente a los estándares de sostenibilidad enmarcados en los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI).

Referencias

1. Revista Empresarial Laboral. Avances Normativos en el SG-SST [Internet]. [Consultado 2017 Nov 30]. Disponible en: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/avances-normativos-sg-sst/>
2. Ministerio de Salud y Protección Social. Plan decenal de salud pública: Dimensión salud y ámbito laboral [Internet]. [Consultado 2017 Nov 30]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Documents/dimensiones/dimension-salud-ambitolaboral.pdf>
3. Ministerio de Trabajo. Código sustantivo del trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Nov 30]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/codigo-sustantivo-del-trabajo>.
4. Ministerio de Salud y Protección Social. Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales [Internet]. [Consultado 2017 Nov 30]. Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/images/decreto_1295.pdf
5. Organización Internacional del trabajo. Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global [Internet]. [Consultado 2017 Dic 02]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
6. Organización Mundial de la Salud. Asamblea mundial de la salud: primera reunión extraordinaria. Ginebra, 9 noviembre 2006 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 02]. Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHASSA_WHA60-Rec1/SWHASS1_WHA60REC1-sp.pdf
7. Colombia. Congreso de la república. Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá D.C: El congreso; 2012.

8. Procuraduría General de la Nación. Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas [Internet]. [Consultado 2017 Dic 02]. Disponible en: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
9. Organización Internacional del Trabajo. Promover el empleo, proteger a las personas. Comunicado de prensa: Ginebra, 12 abril 1999 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 03]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm%20Consultado.%20Consultado%20en%2005/05/2017
10. Ministerio de Trabajo. Indicadores del Sistema General de Riesgo laborales [Internet]. [Consultado 2017 Dic 03]. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/infoestadistica/2015/INFORME%20INDICADORES%20SGRL%202011%20-%202015.pdf>
11. Aguilón M. Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia 2013 – 2017. [Trabajo de grado para optar al título de especialista en seguridad y salud en el trabajo]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2014. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf>
12. Instituto Nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo N° 75 “Liderazgo y prevención de riesgos laborales”. España: Diciembre de 2013 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 04]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2013/75/SST_75_enlaces.pdf

13. Rodríguez CA. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 03]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
14. Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 1111 de marzo 2017, Por la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Bogotá D.C: El ministerio, 2017.
15. GRI e ISO 26000: Cómo usar las Directrices del GRI, en conjunto con la Norma ISO 26000 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 04]. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-GRI-ISO-Linkage-Document-Updated-Version.pdf>
16. Fundación Campbell. Misión, visión, política de calidad [Internet]. [Consultado 2017 Dic 04]. Disponible en: <http://clinicacampbell.com.co/wordp/>
17. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Instrumento refrendado por la XIX cumbre iberoamericana de jefes de estado y de gobierno. Portugal: Diciembre 2009 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 05]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/INSHT%20en%20Europa/Ambito_Internacional/documentos%20interes/EISST_mayo2010_-3.pdf
18. Instituto de Seguridad Higiene en el trabajo. Med Secur Trab (Madr) N° 83: Nanomateriales: Riesgos. Evaluación y métodos. Medidas preventivas. España: Julio 2015 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 06]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/83/SST_83_enlaces.pdf

19. Ministerio de Salud de las Américas. Agenda de la Salud para las Américas 2008-2017. Panamá: Junio 2017 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 06]. Disponible en: http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Agenda_Salud_para_las_Americas_2008-2017.pdf

20. Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Trabajos saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos. Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una Guía Práctica [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en: https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

21. OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social. El convenio multilateral iberoamericano de seguridad social supone uno de nuestros mayores logros [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en: http://www.segib.org/informeCODEI/assets/Cap01.04_La_OISS.pdf

22. Eraso J. La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Revisión Bibliográfica. [Trabajo de grado para optar al título de especialista en salud ocupacional]. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería. Posgrados Interdisciplinarios en Salud y Seguridad en el Trabajo. Bogotá, 2014 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 12]. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/42982/1/1032434979.2014.pdf>

23. Ministerio de Trabajo. Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 12]. Disponible en: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>

24. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Cuenta atrás en Europa para la Campaña «Trabajos saludables» 2018-2019 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en:

https://es.wikipedia.org/wiki/Agencia_Europea_para_la_Seguridad_y_la_Salud_en_el_Trabajo

25. Organización Iberoamericana de seguridad social. Responsabilidad Social Corporativa y la Seguridad y la Salud en el Trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Dic 12]. Disponible en:

. http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/Manual_RSC_y_PRL.pdf.

26. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Responsabilidad Social Corporativa [Internet]. [Consultado 2017 Dic 12]. Disponible en: http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/Manual_RSC_y_PRL.pdf.

27. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Revista FACTS 54, 2005 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 13]. Disponible en:

[file:///H:/Descargas/Informe_-_La_responsabilidad_social_de_las_empresas_y_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20\(3\).pdf](file:///H:/Descargas/Informe_-_La_responsabilidad_social_de_las_empresas_y_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20(3).pdf)

http://prevencion.umh.es/files/2005/02/FACT54_ES.pdf

28. Bestratén M, Pujol L. Responsabilidad Social y condiciones de trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT: Barcelona, 2004 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 13]. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2004/31/artFondoTextCompl.pdf

29. Comisión de las comunidades europeas. Libro Verde «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas». Bruselas, 18 de julio 2001 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en:

<http://observatoriorsc.org/libro-verde-fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas/>

30. Morgan G. Gestión del conocimiento y buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo. POSITIVA Compañía de Seguro [Internet]. [Consultado 2017 Dic 14]. Disponible en: <http://www.safetyworkla.com/new/buenas-practicas-laborales>

31. Grossmeier J, Terry P, Cipriotti A, Burtaine J. Best Practices in Evaluating Worksite Health Promotion Programs. Health Promotion. Am J Health Promot 24 (3) 1-9 January/February 2010 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 14]. Disponible en: http://staywell.com/wp-content/uploads/2016/10/ArtofHealthPromotion_JanFeb2010.pdf

32. Leal C, Rojas S. Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012. [Trabajo de grado para optar al título de magister en administración en salud]. Universidad del Rosario, Facultad de administración. Bogotá, 2012 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 15]. Disponible en:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf>

33. Toscano F. Buenas Prácticas de Seguridad y Salud. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Junio 2007 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 15]. Disponible en:

[http://www.dipalme.org/Servicios/Informacion/Informacion.nsf/aff1dd050488813ac1256ae10033dfd3/3c996e69e3f7ad90c12576ce003ee0d6/\\$FILE/buenas_practicas_seguridad_salud%20gobiernos%20locales.pdf](http://www.dipalme.org/Servicios/Informacion/Informacion.nsf/aff1dd050488813ac1256ae10033dfd3/3c996e69e3f7ad90c12576ce003ee0d6/$FILE/buenas_practicas_seguridad_salud%20gobiernos%20locales.pdf)

34. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. PRL innovación pública, el catálogo de buenas prácticas en seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: <https://www.aepsal.com/buenas-practicas-en-sst/>

35. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: [file:///H:/Descargas/Informe_-_La_responsabilidad_social_de_las_empresas_y_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20\(1\).pdf](file:///H:/Descargas/Informe_-_La_responsabilidad_social_de_las_empresas_y_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo%20(1).pdf)

36. Barba E, Fernández M, Morales N, Rodríguez A. Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

37. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Estrategia Española de Salud y seguridad en el trabajo 2015-2020 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 10]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

38. Colombia. Ministerio de Trabajo. Decreto número 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C. El Ministerio 2015.

39. Sarmiento S. La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dimens. Empres* 2 (9) Julio - Diciembre de 2011, págs. 6-15 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: [file:///H:/Descargas/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarial-3965840%20\(1\).pdf](file:///H:/Descargas/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarial-3965840%20(1).pdf)

40. Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial. Responsabilidad social empresarial como eje fundamental del desarrollo y competitividad, 2006 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: <http://www.ideaspaz.org/tools/download/47237>

41. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo decente?. Noticia sala de prensa, 9 agosto 2004 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

42. Organización Internacional del Trabajo. Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas. Segunda Reunión de Grupos de Trabajo en el marco de la XIII CIMT. Documento de Trabajo para discusión ante el Grupo de Trabajo 2 Versión preliminar, Abril de 2005. [Internet]. [Consultado 2017 Dic 09]. Disponible en: http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf

43. Rodgers G, Lee E, Swepston L, y Van Daele J. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2009 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

44. Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá D.C: El ministerio 1979.

45. Colombia. Congreso de Colombia. Ley 9 de 1979, Por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogotá D.C: El Congreso 1979.

46. Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá D.C: El ministerio 1994.

47. Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C: El ministerio 2012.

48. Colombia. Ministerio de Trabajo. Decreto 1443 de 2014, Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Bogotá D.C: El ministerio 2014.

49. Ministerio de Trabajo. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2013-2021 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en: <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

50. Organización Panamericana de la Salud. Plan Regional en Salud de los Trabajadores. Washington, D.C., Estados Unidos 21 Mayo 2001 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 07]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehamplanreg.pdf

51. Ministerio de Salud y Protección Social. Plan Decenal de Salud Pública (2012-2021). Bogotá, Marzo 15 de 2013 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 10]. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>

52. Organización de las Naciones Unidas. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. CEPAL: Mayo de 2016 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 10]. Disponible en: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

53. Del Prado J. El trabajo y la salud a lo largo de la historia. IMF Business School: Mayo 2013 [Internet]. [Consultado 2017 Dic 10]. Disponible en: <https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta línea base Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

	BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Anexo A ENCUESTA LINEA BASE
---	--

ENCUESTA LINEA BASE	
Realizado por:	
Fecha de realización	
Nombre de la Institución	
Nit de la Institución	
Ciudad	
Departamento de ubicación	
Sector económico	
Descripción de la actividad productiva o de servicios	
Nombre de ARL/Clase de Riesgo	
Número de Centros de Trabajo o áreas	
Trabajadores	Número de trabajadores totales:
	Número de trabajadores directos:
	Número de trabajadores temporales:
	Número de trabajadores contratistas:
	Area operativa:
Area administrativa:	
Presidente del COPASST O VIGIA SST	
Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Reglamento interno de trabajo	
Manual de Funciones y responsabilidades en SST	
Política de alcohol y drogas	
Horario de trabajo	
Persona contacto	
Teléfonos	
Correo	

	La calificación posible para cada aspecto a evaluar es: 1. No se cumple con el aspecto evaluado 2. Cumple parcialmente con el aspecto evaluado 3. Se cumple con el aspecto evaluado				
	BPSST - Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo				
	A. ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN				
NUMERO	CRITERIO	1	2	3	OBSERVACIONES
1	Cuentan con BPSST integradas con los procesos de la organización				
2	Han asignado los recursos necesarios (personal presupuesto, formación, eventos) para el desarrollo de intervenciones de BPSST				
3	Disponen de programas de formación enfocados en BPSST liderados especialmente por los directivos de la organización.				
4	Han establecido diversas estrategias sobre la gestión direccionadas en la implementación de BPSST				
5	Se ha formulado por escrito la política de SST y ha sido divulgada, siendo visible el compromiso activo de la dirección a través de BPSST				
6	Existe información como cartelera, boletines y otros medios de comunicación relacionados con BPSST				
7	Se cuenta con un plan de trabajo enfocado a cumplir los componentes del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y a fortalecer las BPSST orientado a la mejora continua				

B. RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
8	El personal está informado y capacitado sobre las BPSST y las medidas de prevención en el trabajo			
9	Existen medios y/o herramientas para el reporte de eventos relacionados con accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales			
10	Disponen de estrategias y/o actividades que propicien la participación activa del personal en eventos relacionados con la seguridad y la salud en el ámbito laboral			
11	El personal participa activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de BPSST			
12	Promueven programas de bienestar y promoción de la salud con todo el personal de la Institución			
13	Propenden por un buen clima de trabajo y han gestionado jornadas de promoción y prevención de la salud			
14	Implementan las medidas y/o estrategias necesarias para realizar inspecciones de seguridad en el ambiente laboral			

C. DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO				
15	Han designado un grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y control de BPSST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización			
16	Las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo se planifican y comunican a través de toda la organización			
17	Las acciones de BPSST se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud, como factores de riesgo, estrés laboral, indicadores de salud, entre otros			
18	Se informa a todos los grupos de interés acerca de los proyectos de BPSST mediante diversos canales y medios de comunicación			
19	Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de BPSST en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/organización del trabajo, esquemas de salud y seguridad, entre otros)			
20	Se ha establecido un procedimiento de gestión del cambio en el cual se describan los logros significativos de las BPSST			

Anexo 2. Aval de la Fundación Campbell



NIT. 900.002.780-0

Barranquilla, 18 de Enero 2018

Señores
Universidad Católica de Manizales
Atn. Beatriz Peñáz Velásquez

ASUNTO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO.

Cordial saludo,

Por medio de la presente se autoriza a la **UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES**, para que realice el proyecto de investigación, **Implementar Buenas Practicas Seguridad y Salud en el Trabajo, EN LA FUNDACION CAMPBELL.**

Nota: solicito la documentación necesaria para legalizar dicho procedimiento:

1. Tiempo de ejecución del proyecto de investigación
2. Metodología de implementación de la investigación.
3. Hojas de vida de los participantes.
4. Esquema de vacunación si es pertinente.
5. ARL.
6. Copia Póliza de Responsabilidad Civil.
7. Carnet -estudiantil.
8. Certificado de la EPS.

Al finalizar la investigación se solicitará copia y los resultados de esta, con el fin de evaluar e implementar si fuera el caso.

Cordialmente,



Marcela Osorio V.
Coord. Docencia Servicio


Fundación Campbell
NIT 900 002 780-0
Coordinación
Docencia Servicio


Judith Samirto Aguilera
Lider dpto. Garantía de la Calidad

Calle 31 No. 14-82, Teléfono: 3809053, www.clinicacampbell.com.co
info@clinicacampbell.com.co, Barranquilla - Colombia.

Ver Anexo 3. Acta de Nombramiento de Gestores de Seguridad

	<p style="text-align: center;">BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Anexo 1.1.1 Acta de nombramiento Gestores de seguridad</p>
---	--

Para la implementación del Programa de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en la Fundación Campbell, se designa a Anderson Cantor Rambao identificado con el número de cedula 1.042.449.581 y a Karen Barrios Anaya identificado con el número de cedula 1.143.137.467; para realizar actividades como gestores de seguridad.

Objetivos:

Con las inspecciones de seguridad se pretende velar por el cumplimiento de las medidas preventivas y detectar situaciones de riesgo antes de su concreción en daños. La realización de la inspección por parte de los gestores de seguridad puede cumplir los siguientes objetivos:

Demostrar el compromiso asumido por la dirección

Por medio de diversas actividades y la designación de recursos que propician el interés por la Seguridad y Salud del personal de la Institución, la dirección y los mandos superiores manifiestan un compromiso frente a un ambiente laboral saludable.

Acompañar al personal de la Institución

Los gestores de seguridad son líderes proactivos, personas competentes y dispuestas a velar por el bienestar del personal.

Identificar y reportar los peligros

Detectar los peligros que no se descubrieron durante el análisis del trabajo o la tarea, se hacen aparentes cuando se inspecciona el lugar de trabajo y se observa a los trabajadores.

Señalar eventos relacionados con accidente de trabajo y/o enfermedad laboral

Identificar acciones inapropiadas de los trabajadores que pueden afectar las condiciones del lugar de trabajo, gestionando reuniones periódicas y realizando visitas a las diversas áreas de la Institución.

Plantear la gestión del cambio

Determinar los factores causales de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y definir estrategias para la prevención, definiendo las prácticas de éxito implementadas.

Funciones de los Gestores de seguridad

Los gestores de seguridad tienen como función no solo velar por el cumplimiento de las normas de Institución, sino además liderar la implementación del Programa de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud.

Por tanto, entre sus funciones podemos encontrar:

Determinar los actos inseguros y las condiciones peligrosas que estén presentes en la ejecución de las actividades tanto administrativas como asistenciales en el ambiente laboral de la Fundación Campbell, para definir las estrategias y medios de control más efectivos frente a los Factores de Riesgo.

- **Vigilar** el cumplimiento de las normas de seguridad.
- **Difundir** las Buenas Prácticas de Seguridad y Salud.
- **Informar** sobre las estrategias de seguridad laboral establecidas en la Institución.
- **Colaborar** en la elaboración de medidas de control en el entorno laboral a la vez que asegurarse del cumplimiento de las mismas.
- **Fomentar** el orden y la limpieza en los lugares de trabajo.
- **Incentivar** la cultura preventiva y el trabajo colaborativo entre los trabajadores.
- **Informar** sobre el uso y mantenimiento correcto de equipos e implementos de trabajo.
- **Notificar** sobre el uso obligatorio de equipos de protección individual y colectiva.
- **Comunicar** a la dirección sobre las novedades detectadas.
- **Participar** en la investigación de accidentes laborales.
- **Revisar** las diversas áreas de la Institución y los ambientes de trabajo
- **Verificar y hacer seguimiento** a las acciones preventivas y de mejora implementadas en la Institución.

Nombre: Anderson Cantor R

Firma:



Gestor de Seguridad

Nombre: Karen Barrios Anaya


Firma:



Gestor de Seguridad

Nombre: Ana María Aguilar

Firma:



Representante legal

Anexo 4. Estándares Globales Reporting Initiative- GRI

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-1

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización.
- b. El porcentaje de trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización y que estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

Recomendaciones para la presentación de información

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-1-b, la organización informante debería explicar cómo se ha calculado el porcentaje e indicar cualquier otra suposición que se haya hecho, así como el número de trabajadores incluidos en el cálculo.

Directrices

Directrices para el Contenido 403-1

Este contenido versa acerca de los comités formales de salud y seguridad, que ayudan a controlar, recabar observaciones y asesorar sobre los programas de seguridad en el trabajo. Estos comités pueden ocuparse de una instalación, de varias instalaciones, de una región, de un grupo o de una organización.

Un comité formal es un comité cuya existencia y función se integran en la estructura organizativa y de autoridad de una organización y que opera de acuerdo con unas determinadas reglas acordadas por escrito.

Directrices para el Contenido 403-1-b

Este contenido versa acerca de los trabajadores que llevan a cabo un trabajo objeto de control directo de la organización informante y acerca de los trabajadores que llevan a cabo un trabajo en un centro objeto de control por parte de la organización, incluso cuando dicho trabajo no es objeto de control por parte de la organización.

De acuerdo con este contenido, las organizaciones están obligadas a informar sobre el porcentaje de trabajadores representados en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad. No obstante, no están obligadas a informar sobre el porcentaje de trabajadores miembros de estos comités.

Antecedentes

El respeto por los derechos de los trabajadores y su participación en la toma de decisiones sobre salud y seguridad es fundamental. Esto incluye el derecho de los trabajadores a:

- conocer plenamente los peligros vinculados con su trabajo;
- recibir toda la enseñanza y formación necesarias para realizar el trabajo con total seguridad;
- rechazar trabajos que no sean seguros sin temor a represalias;
- participar totalmente en el establecimiento y la aplicación de políticas, procedimientos, investigaciones y evaluaciones de riesgos de la salud y la seguridad en el trabajo.

Un comité de salud y seguridad con representación conjunta puede facilitar una cultura positiva relativa a la salud y la seguridad. El desarrollo de comités ayuda a implicar a los trabajadores en la mejora de la salud y la seguridad laborales en el lugar de trabajo. La participación puede basarse en representantes de salud y seguridad de los trabajadores que hayan sido elegidos de forma independiente y a través de miembros de comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

Este contenido indica hasta qué punto están implicados activamente en la salud y seguridad los trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización.