



**Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**Acreditación de  
Alta Calidad**

*en el camino de la excelencia*

Res. 013600 - 09 dic. 2019 - vig. 4 años

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA MICROEMPRESA VESTIBLANCO-MANIZALES**

**MARÍA KAMILA VILLARREAL MEJIA**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MANIZALES**

**2020**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN  
LA MICROEMPRESA DE CONFECCIÓN VESTIBLANCO-MANIZALES**

**MARÍA KAMILA VILLARREAL MEJIA**

**Trabajo de grado para optar al título de  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Asesora:**

**VIVIANA RACERO LÓPEZ**

**Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**2020**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.1 Eje de intervención .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Justificación .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Objetivos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.1 Objetivo General.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4 Alcance.....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 Responsable .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2.1 Las Mipymes en el contexto internacional.....</b>	<b>26</b>
<b>2.2.2 Breve reseña histórica de la seguridad social en Colombia.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.3 Evolución histórica de la Salud Ocupacional .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2.4 Evolución e importancia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en las empresas .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2.5 El Sector Textil y Confecciones en Colombia .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.6 La Seguridad y Salud en el Trabajo en las microempresas de confecciones .....</b>	<b>48</b>
<b>2.3 MARCO LEGAL .....</b>	<b>53</b>
<b>2.4 MARCO CONTEXTUAL.....</b>	<b>55</b>
<b>2.4.1 Un poco de historia .....</b>	<b>55</b>
<b>2.4.2 Información de la empresa.....</b>	<b>56</b>
<b>2.4.3 Misión.....</b>	<b>56</b>
<b>2.4.4 Visión.....</b>	<b>57</b>
<b>2.4.5 Organigrama .....</b>	<b>57</b>
<b>2.4.6. Distribución de población por (grupos etarios, niveles jerárquicos, y género), productos y servicios.....</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>62</b>

3.1 Tipo de estudio .....	62
3.2 Unidad de Análisis .....	62
3.3 Metodología para estructurar el diseño general del SG-SST en Vestiblanco.....	62
3.4. Metodología para evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, la identificación de peligros y valoración de riesgos en la microempresa Vestiblanco .....	64
3.5 Instrumentos de recolección de información.....	64
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL DISEÑO DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA VESTIBLANCO-MANIZALES.....</b>	<b>65</b>
<b>4.1 PLANIFICAR: .....</b>	<b>65</b>
4.1.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	65
4.1.2 Identificación de peligros y Evaluación, Valoración de los Riesgos .....	66
4.1.3 Política Seguridad y Salud en el Trabajo.....	71
4.1.4 Objetivos del SG-SST .....	72
4.1.5 Obligaciones y Responsabilidades .....	72
4.1.6 Plan anual de trabajo y asignación de recursos .....	74
<b>4.2 HACER .....</b>	<b>76</b>
4.2.1 Reglamento de higiene y seguridad industrial .....	76
4.2.2 Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados .....	79
4.2.3 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST .....	82
4.2.4 Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	85
4.2.5 Plan de Prevención de amenazas, preparación y respuesta ante emergencias .....	88
4.2.6 Manejo de la documentación del SG-SST.....	93
4.2.7 Requisitos legales del SG-SST.....	95
4.2.8 Gestión del cambio .....	96
4.2.9 Adquisición y Contratación.....	97
4.2.10 Indicadores de medición para determinar el desempeño del SG-SST .....	98
<b>4.3 VERIFICAR.....</b>	<b>100</b>
<b>4.4 ACTUAR: (Mejora continua) .....</b>	<b>101</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>102</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>110</b>

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Normograma del SG-SST en Colombia .....	54
Tabla 2. Obligaciones de empleadores, ARL y empleados frente al SG-SST .....	55
Tabla 3. Información de la empresa .....	56
Tabla 4. Distribución de población por grupos etarios .....	58
Tabla 5. Distribución por niveles jerárquicos .....	58
Tabla 6. Distribución por género .....	58
Tabla 7. Productos y servicios .....	59
Tabla 8. Cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST .....	65
Tabla 9. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.....	67
Tabla 10. Resumen de la identificación y valoración del riesgo.....	69
Tabla 11. Obligaciones del empleador y responsabilidades de los trabajadores.....	73
Tabla 11. Pla anual de trabajo para el SGSST de la empresa Vestiblanco.....	74
Tabla 13. Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados.....	79
Tabla 14. Plan de Capacitación.....	83
Tabla 15. Plan de sensibilización del personal frente al SG-SST.....	85
Tabla 16. Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	85
Tabla 17. Acciones para atender un accidente de trabajo.....	87
Tabla 18. Plan de emergencias.....	91
Tabla 19. Mecanismos para soportar los procesos a documentar según el Decreto 1072.....	94
Tabla 20. Matriz de requisitos legales.....	95
Tabla 21. Indicadores que evalúan el SG-SST y mecanismos de medición o evaluación de su cumplimiento.....	98
Tabla 22. Indicadores para evaluar el cumplimiento de requisitos legales, y metas de sensibilización, capacitación y análisis de accidentalidad.....	99

Tabla 23. Formato de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	112
Tabla 23.1. Criterios para la clasificación del daño.....	113
Tabla 23.2. Criterios para la determinación del nivel de deficiencias.....	113
Tabla 23.3. Criterios para determinar el nivel de consecuencias.....	114
Tabla 23.4. Criterios para determinar el nivel de probabilidad.....	114
Tabla 23.5. Significado de los niveles de probabilidad.....	114
Tabla 23.6 Criterios para determinar el nivel de riesgo.....	114
Tabla 23.7 Significado del nivel de riesgo.....	115
Tabla 24. Formato para documentar el plan de trabajo del SG-SST.....	115
Tabla 25. Formato para documentar el plan de capacitaciones.....	115
Tabla 26. Formato para registro de accidentes.....	116

## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación, se orientó a diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una microempresa de confecciones de la ciudad de Manizales, de acuerdo a los requerimientos establecidos para ello en el Decreto 1072 de 2015, y con fundamento en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), el cual facilita a las organizaciones el cumplimiento de los requisitos legales y la gestión adecuada de la SST, para prevenir los riesgos y accidentes laborales en beneficio de la calidad de vida de los trabajadores. El trabajo se dividió en 4 capítulos a saber:

En el primero se describió el problema, justificándolo en términos de interés, novedad y utilidad, se plantearon los objetivos del estudio, especificando además su alcance y el responsable de su diseño. En el segundo capítulo se desarrolló el marco referencial que integra los marcos conceptual, teórico, legal y contextual, para dar cuenta del papel que desempeñan las microempresas en el contexto internacional, de los aspectos fundamentales de la SST en el contexto colombiano, y su evolución histórica, así como del comportamiento del sector de confecciones a nivel nacional, la normatividad que lo rige en materia de SST, y la caracterización de la empresa objeto de estudio. En el tercer capítulo, se definió la metodología pertinente para lograr cada objetivo planteado.

En el cuarto capítulo, se desarrollaron las actividades correspondientes a cada etapa del ciclo PHVA, implicando la evaluación inicial del SG-SST de la microempresa objeto de estudio, y la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos, como base para plantear la política de SST, sus objetivos, obligaciones, responsabilidades, y abordar el diseño de las acciones programadas en el plan de trabajo, tales como el reglamento de higiene y seguridad industrial, el plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados, el programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, y el plan de prevención de amenazas, preparación/respuesta ante emergencias, la descripción de las estrategias que debe implementar la empresa para el manejo de la documentación del SG-SST, la gestión del cambio, la adquisición de bienes o productos y la contratación de servicios, al igual que los procedimientos de verificación de efectividad-eficacia del sistema, y aquellos relacionados con su mejoramiento continuo. Finalmente, se emitieron las conclusiones del estudio, se elaboró la bibliografía y se diseñaron los anexos.

# CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

Según Dini y Stumpo (1), en América Latina el 99% de las empresas formales son Microempresas, Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante MIPYMES), y “contribuyen con el 61% en la generación de empleo formal y el 25% de la producción”, por lo cual, constituyen “un actor central para garantizar la viabilidad y eficacia de la transformación generadora de una nueva dinámica de desarrollo, que permita un crecimiento económico más rápido y continuo que, al mismo tiempo, sea incluyente y sostenible” (p.5). Además, “su aporte a las economías regionales” las postula como un factor central “para atacar el problema de la pobreza y reducir las grandes brechas estructurales que obstaculizan el desarrollo de la región” (p.560). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los países para brindar apoyo e incentivos a las empresas de menor tamaño, aún persisten “las debilidades y fragilidades que las han caracterizado durante varias décadas”, tal y como se expone a continuación:

Continúan al margen de los mercados más dinámicos y su contribución a las exportaciones sigue siendo extremadamente limitada; participan de forma marginal en relaciones productivas más dinámicas con grandes empresas, y raramente se integran en modelos asociativos con otras empresas para generar economías de escala y bienes colectivos. Asimismo, no logran acelerar su proceso de innovación y los procesos de producción continúan operando con tecnología obsoleta o escasamente productiva. (1, p.6).

En Colombia, según la Revista Dinero (2), las Mipymes han tenido un gran protagonismo en el proceso de transformación de la economía durante los últimos 30 años, permitiéndoles lograr un lugar representativo a nivel internacional a partir de su impacto en varios indicadores macroeconómicos, pues de acuerdo a lo reportado por El Heraldo (3), “generan cerca de un 67% del empleo y aportan el 28% del Producto Interno Bruto (PIB)”. Lo cual demuestra su papel fundamental en el sistema productivo del país y, en especial, de las microempresas que en 2016 representaban el 94.7% equivalente a 1’522.394 de las reportadas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES). (2).

En este contexto, la Industria Textil se ha convertido en uno de los sectores más importantes de la economía colombiana que, de acuerdo con Sura Colombia (4), además de estar



“conformada especialmente por Mipymes” (p.5), representa “el 8% del PIB manufacturero, el 3% del PIB nacional, y el 5% del total de exportaciones del país” (p.8), destacándose el sector confecciones cuyas empresas según Bedoya, Granados y Ruiz (5), representan el 10% de la industria nacional, con un crecimiento del 7.3% en 2016.

En el Informe de Inexmoda.com (6), se identificó que una de las actividades reportadas en 2018 por el Dane en la Encuesta Mensual Manufacturera (EMM), “con mayores variaciones positivas en la industria, fue la de manufacturas, dentro de las cuales se agrupan la elaboración de telas y prendas de vestir” (p.5), terminando con un cierre de año positivo “tanto para el sector textil como el de las confecciones”, que respondió a un incremento “del 4.65% en el gasto de los hogares” en lo relacionado con “el segmento de vestuario y calzado”, el cual presentó un crecimiento de 4.71%; cifra esta, que de acuerdo a las proyecciones, “continuará creciendo ”hasta 2022 a una tasa anual de 4.8%” (p.6).

En Manizales, según la Cámara de Comercio (7), la cadena productiva del sector textil está conformada por un total de 943 empresas que representan “el 6,7% del tejido empresarial de la ciudad, todas divididas en forma de cadena: 246 del sector industria (fabricación de fibras textiles, prendas y calzado), 669 del sector comercio y 28 del sector de servicios (diseño y reparación)”, con un “crecimiento del 17,4% en el stock empresarial” durante los últimos cinco años, especialmente en los “sectores de confección y comercio de prendas de vestir y comercialización de accesorios”.

En su mayoría (95.4%) son microempresas que, según los cálculos de Cámara de Comercio de Manizales (7), basados en datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH del DANE, en 2017 funcionan como unidades productivas y generaban 9.504 puestos de trabajo, de los cuales el 36,8% se concentró en la fabricación de prendas de vestir, equivalente al 5% en la ciudad; y, a nivel departamental, el sector textil y de confecciones reflejó “ventas al exterior por USD 3,6 millones, especialmente a Ecuador (28,9%), Estados Unidos (25,9%) y Brasil (16,3%), destacándose las exportaciones de calzado (34,8%), pantalones (21,1%), fibras sintéticas (13,53%) y camisas y camisetas (10,9%)”.

Desde 2009, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (8), había planteado que el sector textil, confección, diseño y moda en Colombia, “podría generar al menos US\$14,3 mil millones de ingresos para el 2032 (4 veces los ingresos del 2007), si se comprometiera con un programa sectorial de largo plazo” que le permitiera enfrenar las amenazas y aprovechar

las oportunidades de negocio tanto en el mercado local como global, lo cual entre otros aspectos implica la disposición del sector “de desarrollar las habilidades necesarias para asegurar su posición en el mercado local, convertirse en un líder regional (Américas) y ganar participación en nichos de mercado globales”, mediante la generación de “cambios importantes en el desarrollo del recurso humano, el marco normativo, el fortalecimiento de la industria, la promoción de la industria y la infraestructura” (p.4).

No obstante, según la Revista Dinero (9), pese a que actualmente el mejoramiento de la productividad, la innovación y la ampliación de los mercados constituyen “tres de los desafíos de las Mipymes en un panorama con complicaciones para el país”, su actividad productiva se “desarrolla en medio de una paradoja”, en tanto, aunque su aporte a la economía no tiene discusión, “existen condiciones y entornos que disminuyen su competitividad y no les permiten ser el motor que podrían ser”.

A estos desafíos se pueden agregar otros retos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, pues según Jerez (10), los lugares de trabajo en algunos países del mundo “suelen ser habitaciones pequeñas, con mala iluminación, sin ventilación”, con presencia de “polvo y partículas que dañan los pulmones”, predominio de “largas horas de trabajo” aunadas a un “conjunto de posturas no saludables, fatiga visual, lesiones musculares y numerosas enfermedades, además de las limitaciones en las pausas para ir al baño o alimentarse” (p.11).

A consecuencia de estas condiciones tan precarias, se han presentado graves accidentes mundialmente reconocidos, como el que ocurrió en 2013 cuando “1.100 personas fallecieron tras derrumbarse el edificio Rana Plaza en Bangladesh en el cual se encontraban talleres textiles subcontratados por marcas europeas y estadounidenses” (10, p.10), y el incendio ocurrido en 2016 de una fábrica de textiles en esa misma ciudad, o el caso de la compañía Zara en Brasil, donde un seguimiento realizado en 2012 detectó “7.000 subcontratas afectadas por irregularidades”, destacando un incremento “en accidentes laborales algunos de ellos graves, como el empleado que perdió el antebrazo derecho y tres dedos de la mano izquierda, por el uso de una máquina que no cumplía con el protocolo de seguridad” (p.11).

Los retos anteriormente mencionados, según Quintero (11), consisten en “informar y capacitar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención”, incluyendo los procedimientos requeridos para realizar las diferentes actividades preventivas “y la valoración de los riesgos para evitar

accidentes” (p.16), pues la OIT ha reportado que “la frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes” (p.5) y, como causas de vulnerabilidad de las pymes, las que se exponen a continuación:

- La ausencia de personal interno dedicado a la seguridad y la salud. - La falta de acceso a servicios externos de seguridad y salud en el trabajo. - La experiencia limitada de empleados y trabajadores en las PYMES que, con frecuencia, presentan precariedad y suelen ser de ciclo corto, ya que aparecen y desaparecen con relativa rapidez. - El limitado acceso a información y oportunidades de formación. - El limitado conocimiento de lo que constituye un equipo y maquinaria «seguros». - La menor sindicalización en las Pymes (la presencia sindical en el lugar de trabajo va asociada a mejores condiciones de seguridad y salud). - La percepción del costo de las mejoras: a menudo los empleadores no establecen la relación entre, por una parte, los accidentes y las enfermedades y los costos asociados a los mismos y, por otra, la productividad y la rentabilidad. (11, pp.11-12).

Esta problemática no es ajena a las microempresas del sector de las confecciones en el país, en el cual entre los principales riesgos laborales reportados por Sura Colombia (4), se destacan los siguientes:

**A. Accidente laboral fuera de la empresa:** Son los daños que se presentan a los empleados durante labores que realicen por fuera de las instalaciones de la empresa, como visitas a clientes, diligencias o entrega de pedidos (caídas, accidentes, lesiones, asaltos, etc. **B. Accidente Laboral en la empresa:** Daños que se puedan presentar a los empleados durante labores que realicen dentro de las instalaciones de la empresa y se ven principalmente en procesos de transformación productiva (caídas, golpes, amputaciones, hernias por sobre esfuerzos, etc. **C. Enfermedad laboral:** Afectaciones en la salud de los empleados. Según los lugares en la cadena productiva, se pueden presentar diferentes tipos de enfermedades laborales como las osteomusculares por movimientos repetitivos, enfermedad respiratoria por contacto con polvillo, afectación del túnel carpiano, problemas auditivos y estrés generado por el ruido de las máquinas, etc. (4, pp. 51, 59, 60).

En cuanto a la accidentalidad, García (12) reportó 1.800 personas accidentadas diariamente en su trabajo, destacando como enfermedades más desarrolladas por los trabajadores colombianos a causa de sus actividades laborales cotidianas, las patologías osteomusculares que, de hecho, son las que generan mayor número de incapacidades, así como las referenciadas por los expertos, entre ellas el síndrome del túnel carpiano, seguidas por afectaciones del síndrome del manguito rotador, bursitis de hombro, la epicondilitis lateral y

media, consistente en una “afección dolorosa de los tendones que se unen al hueso en la parte externa (lateral) del codo”, que ataca a las personas de entre los 40 y 50 años. Estas afecciones frecuentemente generan incapacidades y, generalmente, son producto del exceso de actividades o de movimientos constantes inadecuados al realizar trabajos utilizando los miembros superiores, las cuales se identifican plenamente con las identificadas para el sector textil y confecciones.

En consecuencia, se evidencia plenamente que una de las prioridades de las microempresas colombianas incluyendo las del sector confecciones, es la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir los riesgos y enfermedades laborales, reducir al máximo los altos índices de accidentalidad y evitar sanciones por incumplimiento de la normatividad. Más, cuando tradicionalmente al igual que en las pequeñas y medianas empresas, a los directivos de las microempresas les ha faltado compromiso empresarial y liderazgo para promover la cultura preventiva y el autocuidado en sus trabajadores, lo cual, aunado a la escasez de recursos para contratar personal calificado en este campo, y para la implementación de este sistema, ha conllevado a una gestión precaria de la seguridad y la salud.

En este contexto, se enmarca la microempresa de Confección Vestiblanco de la ciudad de Manizales, la cual, como cualquier otra empresa de riesgo I, II y III debe cumplir con los requisitos del Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012 y demás normas vigentes en seguridad y salud en el trabajo, en especial, la implementación del SG-SST en los plazos definidos hasta 2019.

Sin embargo, aunque esta empresa aún no ha comenzado dicho proceso exponiéndose a sanciones por incumplimiento de la normatividad, su gerente ha evidenciado una actitud positiva frente a la presente investigación y manifestó su voluntad y disposición para colaborar con toda la información requerida para diseñar el SG-SST.

### **1.1.1 Eje de intervención**

El trabajo de grado se centra en el diseño y documentación del SG-SST en la microempresa de Confección Vestiblanco de la ciudad de Manizales, de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, los cuales serán considerados como base fundamental para el planteamiento de las medidas de prevención y protección de su personal.

## 1.2. Justificación

El interés por diseñar el SG-SST en la microempresa Vestiblanco, surge de la necesidad de desarrollar el trabajo de grado exigido por la Universidad Católica de Manizales, como requisito para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y, en este contexto, considerando que de acuerdo a la revisión documental la mayoría de los estudios se han centrado en el diseño de este sistema en las pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores de la economía incluyendo algunos realizados en el sector textil y confecciones, fungen las microempresas como objeto de estudio de la presente investigación, las cuales a pesar de conformar un segmento de gran importancia por su papel dinamizador de la economía, en tanto no solo representan aproximadamente el 90% en la conformación del sector empresarial tanto a nivel internacional como nacional y local, sino que contribuyen significativamente a la generación de empleo, constituyen un segmento crítico en lo relacionado con la gestión de la seguridad y salud de sus trabajadores, y un ámbito poco explorado que ha sido relegado a un segundo plano en la producción académica e institucional.

La selección del sector textil y confecciones como eje temático de la investigación, se dio en razón de las grandes perspectivas de desarrollo y posicionamiento en el mercado global que tienen sus Mipymes, al constituir según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (8), “el sector de exportaciones no tradicionales más importante” que, en Colombia, “genera 130.000 empleos” (p.5), y de la necesidad de estrategias competitivas que les permita lograr su liderazgo en las Américas, entre ellas la implementación del SG.SST para mejorar las condiciones laborales del personal, pues lograr la calidad, productividad, competitividad y éxito en cualquier empresa, por pequeña que esta sea, implica en primera instancia trabajadores motivados y satisfechos, con sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

De hecho, la insatisfacción de los empleados, genera impactos negativos tales como baja productividad, alta rotación del personal, pérdida de talento humano y ausentismo, entre otros; además, los ambientes laborales precarios e inseguros incrementan la accidentalidad y, en efecto, los costos económicos.

La utilidad del estudio, radica en que al involucrar a todo el personal de la microempresa Vestiblanco de la ciudad de Manizales en el diseño del SG-SST, no solo se podría promover la responsabilidad social de sus directivos frente a los trabajadores y motivarlos para que el diseño no se quede en el papel y se valide su implementación en el menor tiempo posible, sino generar conciencia colectiva sobre la importancia de prevenir peligros y accidentes laborales, y de asumir la mejora continua de los procesos del sistema, como estrategias fundamentales que redundarán en beneficio de su calidad de vida. Igualmente, le permitirá a la empresa cumplir con los requerimientos normativos, evitar sanciones por incumplimiento de los mismos, e incrementar la motivación y eficiencia del personal para incrementar su productividad y competitividad.

El estudio, aporta el diseño de un SG-SST para una microempresa del sector textil y confecciones, de acuerdo a la normatividad que aplica para este tipo de empresas, y podría servir de base a otros profesionales interesados en diseñar este sistema en las microempresas de otros sectores económicos. Aspectos estos que justifican plenamente el desarrollo de la presente investigación.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa Vestiblanco de Manizales con base en el decreto 1072 del 2015.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Caracterizar las condiciones iniciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa Vestiblanco de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos según la metodología propuesta en la GTC 45 de 2012.

- Documentar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la microempresa Vestiblanco de Manizales.

#### **1.4 Alcance**

El diseño y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa VESTIBLANCO aplica a todos los procesos y actividades derivadas de su actividad económica, enmarcada en la confección de prendas de vestir, así como a todos los empleados del área operativa y administrativa laboralmente vinculados directa e indirectamente, quedando establecido para su futura implementación por parte de la empresa.

#### **1.5 Responsable**

El diseño, documentación e implementación del SG-SST en VESTIBLANCO- Manizales, está a cargo del gerente de la empresa en su calidad de propietario y empleador, quien no solo tiene la responsabilidad de liderar estos procesos, desarrollarlos con la participación de todo el personal, y destinar los recursos necesarios para aplicar todos los programas o medidas de prevención de riesgos y protección de la salud de sus trabajadores, sino de asignar el encargado de mantener actualizado el sistema y delegar el vigía de SST.

## **CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL**

### **2.1 MARCO CONCEPTUAL**

#### **2.1.1 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, afirma Morgan (13), que las empresas deben disponer de los procedimientos requeridos en el desarrollo de las diferentes actividades preventivas, las cuales se sintetizan en 4 acciones fundamentales: “Realizar la valoración de los riesgos para evitar accidentes; conjugar distintos enfoques con un objetivo común; usar las mejores prácticas en seguridad para resolver problemáticas comunes, y controlar el tiempo, los costos y recursos para obtener ventajas colectivas”.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, fue definida inicialmente por el Decreto 1443 de 2014 (14) como “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” (artículo 3, p.5), que incluye el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Igualmente, definió el SG-SST, como “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora” (14, artículo 4, p.6), cuyo objetivo primordial se orienta a la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de todos los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores en los sitios de trabajo. Definiciones estas, vigentes en el Decreto 1072 que derogó el Decreto 1443.

En este sentido, el Decreto 1072 (15), establece que “las empresas podrán contratar con la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional”, debidamente “certificadas por autoridad competente” para el desempeño “de labores de Seguridad y Salud en el Trabajo” (artículo 2.2.4.1.3. p.62), el diseño y desarrollo del SGSST.



El SG-SST “debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas”, y garantizar “la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”, al igual que “la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA” (15, p.3), a través de los siguientes pasos” descritos por ISOTOOLS (16), de la siguiente forma:

**Planificar:** etapa de planificación en la que “se establecen objetivos y se identifican los procesos necesarios para lograr determinados resultados” de acuerdo a las políticas de SST de la organización, y se determinan los parámetros de medición que se van a utilizar para controlar y seguir el proceso de implementación del SG-SST.

**Hacer:** es la fase de implementación de las medidas planificadas y “los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas”, cuyo propósito se enfoca en incrementar la eficacia y corregir los posibles errores que se identifiquen en el contexto de una prueba piloto, para garantizar los resultados de la ejecución definitiva del SG-SST.

**Verificar:** consiste en una revisión de los procedimientos y acciones implementadas, para establecer si han sido efectivas en el logro de los resultados esperados en un periodo de determinado y realizar los ajustes pertinentes al SG-SST.

**Actuar:** consiste en la aplicación de correctivos o modificaciones necesarias, cuando “los resultados no se ajusten a las expectativas u objetivos predefinidos”, incluyendo la toma de decisiones en relación a las acciones pertinentes para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo con la información de ISOTOOLS (16), un ciclo PHVA tiene como característica principal, que no finaliza el proceso cuando se obtiene un resultado determinado, “sino que se crea una rueda continua en la cual el ciclo se reinicia una y otra vez de manera periódica, generando un proceso de mejora continua”; además, representa una valiosa “fuente de aprendizaje para mejorar cada paso y aprender de los errores”, es decir, que “su dinámica implica siempre, la optimización de las acciones por medio del análisis de indicadores, logros obtenidos y programas de mejora ya implementados”.

Independientemente de la forma de contratación o vinculación laboral del personal, el Decreto 1072 (15), estipula que el empleador o contratante, también “debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo” como parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance a todos sus centros de trabajo y a todos sus trabajadores” (artículo 2.2.4.6.5), la cual, entre otros requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.6, “debe establecer el compromiso de la empresa con la implementación del SST, ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización” (p.89), implicando su difusión a todos los niveles de la organización y su revisión anual con el fin de actualizarla de acuerdo a los cambios normativos en el área de SST.

Además, la política “debe adaptarse al tamaño y características de la empresa, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos” e incluir como mínimo los siguientes objetivos: “identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, establecer los respectivos controles; proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SGSST; y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales” (15, artículo 2.2.4.6.7. p.90). En coherencia con lo anterior, la implementación del SG-SST, debe seguir los siguientes pasos descritos por SaftYa.com (17), así: evaluación inicial, riesgos y peligros, política y objetivos, plan de trabajo anual, programa de capacitación, manejo de emergencias, reporte e investigación de accidentes, adquisición de bienes y contratación de servicios, medición y evaluación de la gestión, acciones preventivas o correctivas. Las acciones a realizar en cada paso, las especifica de la siguiente forma:

**PASO 1. Evaluación inicial:** generalmente se realiza una vez al año y “es el cimiento de todo el sistema”; consiste en un diagnóstico que debe incluir como mínimo 8 elementos a saber:

- a. Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores;
- b. Descripción de los peligros inicialmente identificados;
- c. Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas;
- d. Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas;
- e. Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación;
- f. Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal;
- g. Evaluación de los indicadores del SG-SST formulados. (17).

**PASO 2. Riesgos y peligros:** comprende la identificación de los peligros, la valoración, evaluación y gestión de los riesgos, la cual se debe realizar cada año especialmente en caso de que ocurra un accidente mortal u evento catastrófico, o cuando se hayan realizado cambios en algún proceso, equipo o instalaciones; para ello, la empresa debe adoptar una metodología que le facilite la realización de este proceso, y “diseñar las medidas de prevención y control para enfrentar, mitigar y/o minimizar cada uno de los peligros y riesgos detectados” (17).

**PASO 3. Política y objetivos:** la política del SG-SST debe plasmarse por escrito, revisarse anualmente, y difundirse en todos los niveles de la empresa, e incluir la fecha y la firma del representante legal de la organización; contiene los siguientes puntos:

- a. Nombre y actividad de la empresa;
- b. Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas);
- c. Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa;
- d. Compromiso de la empresa frente al SG-SST;
- e. Forma como se articulará con las demás políticas de gestión;
- f. Documentación. (17).

Los objetivos deben ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas, en tanto es de vital importancia que sean coherentes con el plan de trabajo anual y demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente. Igualmente, es necesario documentarlos, comunicarlos a toda la organización, y revisarlos cada año.

**PASO 4. Plan de trabajo anual:** este consiste en un documento ordenado donde se consignan todas las acciones a desarrollar cada año, y constituye una herramienta fundamental que le permite a la empresa, aplicar adecuadamente el SG-SST. “Es básicamente la carta de navegación de todo el sistema, y debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros, humanos), y cronograma” (17). Como requisito normativo, tendrá que estar firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

**PASO 5. Programa de capacitación:** su propósito central, se orienta a definir cuál es la formación que debe impartir la empresa, para garantizar que los trabajadores ejecuten su labor de una manera segura y asuman su responsabilidad con el mejoramiento continuo del SG-SST, implicando la definición de los recursos necesarios de acuerdo con las exigencias de capacitación.

“Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados”. En la elaboración de la capacitación, se deben considerar los siguientes puntos: “identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización; temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores; objetivo, alcance, contenido y personas a capacitar” (17).

**PASO 6. Manejo de emergencias:** en esta etapa se elabora un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, requiriendo para ello, la previa identificación de las amenazas que podrían generar una emergencia, “los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial” (17). Dicho plan requiere entonces de las siguientes acciones:

- a. Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance;
  - b. Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias;
  - c. Asignación de recursos;
  - d. Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad;
  - e. Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias;
  - f. Planificación de simulacros (mínimo 1 al año);
  - g. Capacitación y dotación de la brigada de emergencias;
  - h. Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización;
  - i. Articulación del plan con los actores del entorno de la organización.
- (17).

**PASO 7. Reporte de accidentes e investigación:** las empresas están obligadas a elaborar un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales y entregarlo a las ARL, con copia al trabajador, en máximo 2 días después de haberse registrado el suceso y, si su carácter es grave o mortal, deberá ser reportado también a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, y remitir su investigación a la ARL, en tanto las organizaciones tienen la obligación “de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos”, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1401 de 2007; además, “debe generar acciones de mejora, y adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento” (17).

**PASO 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios:** toda empresa debe tener establecidos unos requisitos específicos para la contratación de servicios, y un procedimiento concreto para la adquisición de bienes, con el fin de “verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST”, así

como “definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para garantizar que se preserven la salud y la integridad de los trabajadores, y las instalaciones” (17). También, debe difundir sus lineamientos en materia de SG-SST a todos los interesados, y considerar posibles gastos en exámenes médicos cuando los contratistas lleven más de un año con vinculación contractual a la empresa.

**PASO 9. Medición y evaluación de la gestión:** las empresas tienen la obligación de “diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica” que, en su orden, permitan medir “el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado” (17).

Por último, en esta fase de medición y evaluación de la gestión, la alta dirección deberá revisar anualmente el SG-SST, con el propósito de “examinar todos los aspectos incluidos en el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015”. El proceso se tiene que documentar debidamente y difundirse al COPASST o al Vigía de seguridad y salud en el trabajo y al responsable del SG-SST quienes, a su vez, tendrán que definir las medidas correctivas a aplicar según el caso. “Otra instancia para evaluar la gestión son las auditorías internas, que deben realizarse al menos una vez al año” (17).

**PASO 10. Acciones preventivas o correctivas:** la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y demás acciones orientadas al seguimiento y evaluación al SG-SST, constituye la base fundamental para que una empresa defina las medidas preventivas y correctivas más convenientes al sistema; lo cual genera como resultado un plan de acción.

En este contexto, el Decreto 1072 (15), en su artículo 2.2.4.6.2, establece un glosario o conjunto de definiciones que permiten comprender los términos propios del SG-SST, las cuales se transcriben a continuación:

**“Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la causa (s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**Actividad no rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y se puede estandarizar” (15, p.85).

“**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y se puede estandarizar.

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de

riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo” (15, p.86).

“**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización” (15, p.87).

**“No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.



**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada, y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (15, p.88).

Esta conceptualización de la Seguridad y Salud en el Trabajo, demuestra los avances que en este campo ha tenido la normativa colombiana que, además, proporciona mejores herramientas para abordar el diseño e implementación del SG-SST en las organizaciones, cualquiera sea su tamaño; lo cual deja claro que la prioridad actual de las empresas y, en especial de las microempresas, es tomar conciencia de su importancia en el mejoramiento de su competitividad y la calidad de vida de sus trabajadores, cuya satisfacción incrementará los niveles de productividad, permitiéndoles crecer y sostenerse en el mercado, pues de lo contrario, se limitarían a cumplir con la normatividad vigente, dejando en el camino el aprovechamiento real de las ventajas y beneficios que ofrece dicho sistema. Más, si se considera que, por tradición, los microempresarios se han resistido al cambio en razón de su concepción sobre el aumento de costos y la pérdida de tiempo que para ellos representa la implementación del SG-SST, lo cual se agudiza cuando no disponen de recursos. Los trabajadores por su parte, también han demostrado gran resistencia frente a las actividades que implica este Sistema, en tanto las consideran como una sobrecarga de funciones que reduce su rendimiento laboral, al tener que participar conjuntamente en su diseño y ejecución.

## 2.2 MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Las Mipymes en el contexto internacional

De acuerdo con Morgan (13), la gestión de las micro, pequeñas y medianas empresas ha adquirido gran importancia en el contexto global, debido a que no solo generan “el 50% del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel mundial” sino que apalancan el desarrollo social al representar “la principal fuente de empleo del sector privado, tanto en las economías industrializadas como en las emergentes”.

Al respecto, afirma Franzolini (18), que “sería fácil imaginar un país sin empresas pequeñas”, considerando que, por tradición, la importancia se les ha otorgado a las grandes empresas; pero la realidad ha demostrado que un país sin Mipymes “está destinado a fracasar, en tanto sin ellas, no existiría la mayoría de los puestos de trabajo, el ritmo de la innovación sería más lento y tedioso”, y sería casi imposible crear una distribución más equitativa de la riqueza”.

Según Martínez (19), las Mipymes han sido consideradas por la ONU como la espina dorsal de la economía mundial, con mayores ventajas que las grandes empresas para enfrentarse a los cambios del mercado, en tanto pueden incluir o retirar productos con más facilidad debido a la flexibilidad de su producción y, obtener mayor conocimiento del mercado, por su cercanía con los clientes”; lo cual les ha permitido posicionarse como empresas de vital importancia para la economía de los diferentes países.

En **Argentina**, Franzolini (18) reporta la existencia de aproximadamente “650.000 Mipymes, 27 por cada 1000 habitantes, y una tasa de creación de 1 por cada 2.300 habitantes”; cantidad esta, considerada muy baja si se comparan con otros países de la región, tales como Brasil donde dicha tasa es de “1 por cada 347 habitantes”, y “Chile con 1 por cada 124. “El promedio en América Latina es de 1 por cada 505”; y, aunque este tipo de empresas “aportan casi 70% del empleo nacional, 50% de las ventas y más de 30% del valor agregado”, el país parece estar rezagado en cuanto a sus análogos.

Además, Argentina no es la excepción en cuanto a las dificultades que enfrentan las Mipymes a nivel global, ya que según Franzolini (18) a pesar de la existencia de una cantidad representativa de estas empresas y de su aporte a la economía nacional, también presentan “muchos problemas como el poco acceso a financiamiento, los elevados costos que implica

ser un emprendedor, la elevada presión fiscal, problemas de logística y la falta de apoyo”, además de la informalidad laboral que, “en un 80%, se concentra en las microempresas con menos de diez trabajadores”; por lo cual, frente a esta problemática, se han aplicado algunas estrategias. Por ejemplo, el Banco Central de la República ha impulsado la Línea de Créditos para la Inversión Productiva a través de préstamos; también se creó Ley PYME (Ley 27264), con el fin de ofrecer ayuda y estímulos a dichas empresas, aunque aún no ha logrado sus propósitos.

En la actualidad, afirma Franzolini (18) que las Mipymes argentinas enfrentan serias dificultades, en su mayoría “producto de los problemas por los que pasó la economía nacional”, los cuales obstaculizan “la creación de más empresas pequeñas o el crecimiento de las ya existentes, aunados a la fuerte presión tributaria, la volatilidad en el tipo de cambio, los elevados índices inflación, y las altas tasas de interés” que han asfixiado a los emprendedores hasta el punto de minimizar sus expectativas, tal y como se evidenció en “la 6° Encuesta a Pymes de PwC Argentina” realizada a finales de 2019, pues “nueve de cada diez propietarios de estas empresas, no piensan en buscar capital”, viéndose obligados “a utilizar sus propios recursos y no los ofrecidos por instituciones o el Estado, por el alto costo que implica el financiamiento”.

Así mismo, “el 50% de las Mipymes de la industria tiene directores generales con más de 60 años, 40% tienen 65 años o más, y solo el 6% es menor de 41 años, según datos de FOP”; lo cual, explica de alguna forma, que “dados todos los baches que implica tener una Micro, Pequeña o Mediana Empresa, los jóvenes parecen no querer emprender o, aquellos que son parte de una empresa familiar, buscan otro tipo de empleos” (18); este oscuro panorama, evidencia claramente que Argentina necesita más emprendedores que creen nuevas empresas, en tanto estas son las mayores generadoras de empleo y, en efecto, el país debe apostarle al emprendimiento aprovechando la ley de emprendedores, y continuar con los demás programas que ya se han implementado.

En **España**, pese a los altibajos por los que ha pasado la economía, Martínez (19) identificó “un gran ímpetu de avance y crecimiento” reflejado “incluso en las Mipymes que nacen y crecen diariamente en el país”, aunque “de los más de tres millones de empresas existentes, las microempresas representan el 94%, frente al 5% y 0.7% de pequeñas y medianas

empresas respectivamente; lo cual, evidencia “una importante cantidad de emprendedores que han decidido desligarse de los empleos tradicionales, para empezar su propia empresa”.

Agrega Martínez (19) que, aunque los altibajos económicos conllevaron a la desaparición de muchas Mipymes durante el período 2007-2017, representando una disminución de 2.47% en el número de empresas de este sector, actualmente la tendencia al crecimiento se mantiene, pero sin coherencia entre la cantidad de empresas existentes y los empleos generados, en tanto “solo 65.9% del total de los trabajos en España, proviene de este tipo de empresas que suponen más de 99% de las actividades empresariales. Esto, demuestra que su crecimiento económico se dificulta, debido especialmente a la falta de planificación o de visión empresarial y al miedo a internacionalizarse.

En síntesis, aunque España tiene el conocimiento y las herramientas suficientes para que las Mipymes puedan prosperar, aún queda mucho por hacer a favor de su crecimiento, empezando por “aprovechar ambos factores, la actitud positiva de los empresarios, el apoyo del Gobierno y las ventajas que la tecnología y la digitalización han traído”; además, “deben sortear muchos desafíos como “las condiciones del mercado, las leyes y los problemas financieros” (19), si desean desarrollar su máximo potencial y competir efectiva y exitosamente en los mercados nacionales e internacionales.

**Perú**, según Fischman (20),” es de los pocos países que subdivide su clasificación de micro, pequeñas y medianas empresas”, pues generalmente “se habla de las MYPES, que incluyen las micro y las pequeñas, o de Pymes, para referirse a las pequeñas y medianas”. Esta diferenciación, se da en razón de que las primeras constituyen una cantidad bastante representativa en el país, equivalente a 6.2 millones aproximadamente, las cuales “aportan 42% de la producción nacional, y “generan el 75% de los empleos”. Además, del total de empresas peruanas, “la mayoría son microempresas que representan 95%, mientras que las pequeñas son sólo 4.3% y las medianas un pequeño 0.2%”. Las Pymes entonces, no tienen capacidad de generar muchos empleos, pues “83.5% de ellas no tienen más de cinco trabajadores, pero el número de estas empresas de menor tamaño ha presentado un crecimiento constante entre 2007-2015, y el ritmo de crecimiento anual promedio ha sido de 7.6%”.

Fischman (20) afirma que, si las microempresas “pudieran crecer gracias a financiamientos y apoyos del Gobierno, aumentarían aún más el número de empleos y, la economía de Perú,

probablemente también crecería”. Infortunadamente, “la tasa de interés (para las MYPES) de los instrumentos financieros de crédito, es ocho veces mayor que la tasa de las grandes empresas; y, en razón de ello, una gran cantidad importante de microempresas “no puede acceder a estos instrumentos” y, por tanto, tampoco pueden desarrollarse. “El gran obstáculo de este sector, mencionado por Jessica Luna, gerente general de Comex Perú, es la informalidad” que asciende a un 80%, es decir que, “de ocho millones de empleos creados por medianas y pequeñas empresas, 6.5 millones son informales y no se puede ofrecer a los empleados seguros de salud ni pensiones”.

Por último, Fischman (20) asegura que, pese a “la gran importancia de las MYPES para la economía peruana, la ausencia de empresas medianas es una gran debilidad, en especial para el desarrollo del país”. Por consiguiente, es fundamental la acción del gobierno a la hora brindar “más y mejores facilidades a las microempresas para que puedan progresar, crecer y convertirse en pequeñas o medianas empresas saludables”. Actualmente, los directivos del gremio empresarial peruano tienen mayor claridad “sobre sus objetivos y la forma de conseguirlos” y, para ello, han planteado “estrategias de producción, de comercio, administración e inversión tecnológica, y se preocupan por encontrar el soporte a una estabilidad financiera a corto y mediano plazo”.

En **Colombia**, según Frohmann, Mulder, Olmos y Urmeneta (21), el sector empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, las cuales “pertenecen al sector formal o informal de la economía; más del 62% son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente y, aproximadamente, el 50% de las Microempresas, está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio del país”.

Dicha clasificación está reglamentada por la Ley 590 de 2000 y sus modificaciones (Ley 905 de 2004), más conocida como la Ley Mipymes (22), en la cual el artículo 2 define las microempresas incluidas las Famiempresas, Pequeñas y Medianas Empresas, como “Toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana”; y, en particular, en el numeral 3 de este mismo artículo, establece que las microempresas serán aquellas “que respondan a dos (2) de los siguientes parámetros: a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o, b) Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes”.

En el párrafo del artículo anterior, la Ley Mipymes establece que: “los estímulos beneficios, planes y programas consagrados en las Mipymes, deben ser igualmente aplicados a los artesanos colombianos, y favorecerán el cumplimiento de los preceptos del plan nacional de igualdad de oportunidades para la mujer” (22).

Este tipo de empresas, según el Grupo Bancolombia (23), “tiene beneficios especiales para apalancar su operación e impulsar su crecimiento”, por tanto, es indispensable tener claridad sobre la forma cómo han sido legalmente definidas las micro, pequeñas o medianas empresas a la hora de “solicitar un crédito, presentarse a una licitación pública o postularse para una convocatoria de recursos de cofinanciación en una entidad pública o en las cámaras de comercio”.

Más, si se considera que “Bancóldex es la Banca de Desarrollo del Gobierno colombiano y tiene a su cargo el diseño de líneas de créditos preferentes, en términos de tasa de interés y plazos de pago para que las Mipymes financien su capital de trabajo o adquieran activos productivos”, pues estas empresas “son el foco de los programas de fortalecimiento y desarrollo empresarial que adelantan las diferentes cámaras de comercio del país”, con el fin de que los empresarios de este segmento “también puedan acceder a convocatorias para implementar sistemas de innovación, mejorar su productividad, y acceder a procesos de mentoría entre otros” (23).

Desde la perspectiva del Grupo Bancolombia, el reconocimiento legal de “las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas desde el año 2000” (21), generó una serie de investigaciones y estudios que facilitaron una mejor comprensión de los desafíos que enfrentan en su proceso de crecimiento y, según El Espectador (24), de la necesidad del país de crear más empresas con cultura productiva y capacidad para “planear, definir indicadores, medir sus procesos, aumentar la calidad de sus productos o servicios, reducir sus costos y optimizar los recursos, a fin de tener una oferta más competitiva en el mercado local e internacional”; en efecto, las Mipymes no deben entenderse “como una cadena de valor, sino como “un círculo de generación de valor”, pues de hecho, son “sistemas en evolución que no dependen de un diseño, sino de una gestión adecuada y un accionar correcto”.

Al respecto, afirma Villalobos (25), que “la capacidad de adaptabilidad de las Mipymes (gracias a su estructura de menor tamaño), la posibilidad que tienen de adaptarse y especializarse en nichos de mercado muy variados (en los cuales las empresas grandes no

suelen enfocarse)”, y la oportunidad de brindar “una atención más directa y humana”, constituyen las ventajas más relevantes de este segmento empresarial. Sin embargo, según lo reportado por Confecámaras al diario El Espectador (24), “tan solo el 29.7% de los emprendimientos nuevos sobreviven en el país y, el 70% de las empresas, fracasan en los primeros cinco años de existencia”. De hecho, desde la perspectiva Morgan (13), las Mipymes a nivel mundial presentan altos índices de fracaso para sostenerse y crecer exitosamente en el mercado después de su creación.

En general, según Frohmann, Mulder, Olmos y Urmeneta (21), las Mipymes a nivel global enfrentan grandes retos en cuanto a la generación de empleos dignos, incluyendo las estrategias para promover “una cultura empresarial sólida y responsable, un entorno empresarial propicio con reglas claras a seguir, y el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y financiero”. Por otra parte, la internacionalización de las Mipymes como factor clave para el desarrollo de la región latinoamericana, “requiere incorporación de nuevas tecnologías, gestión de la innovación, mejoras en la gestión y personal altamente capacitado”, si desean lograr “los impactos positivos que su incursión en mercados internacionales podría tener en el incremento de productividad, la incorporación de innovación, la calidad del empleo y en el nivel de sus salarios” (p.7).

En consecuencia, se evidencia la necesidad de que los Gobiernos de los diferentes países promuevan la creación de nuevas empresas y apoyen a las ya existentes, mediante estrategias efectivas que les permita superar sus dificultades, crecer, y desarrollar plenamente su capacidad productiva para sostenerse en el tiempo, competir con éxito en los mercados nacionales e internacionales, y enfrentar los grandes desafíos planteados por los acelerados cambios socio-económicos, políticos y normativos propios de la sociedad actual.

### **2.2.2 Breve reseña histórica de la seguridad social en Colombia**

De acuerdo con Arredondo, Espinal, Tamayo y Torres (26), las primeras respuestas al histórico desamparo que por épocas enfrentaron los trabajadores ante accidentes laborales, se dieron en Francia durante 1897, cuando se formuló la “teoría del riesgo”, la cual marcó un hito trascendental al plantear “el deber del empleador de asumir los gastos del riesgo, aunque la culpa del empresario fuera indirecta” (p.5); premisa esta que, hasta el momento actual, ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de la normativa mundial sobre

accidentes de trabajo; sin desconocer que, es en la revolución industrial, donde se localizan los antecedentes más próximos a la seguridad social, cuyo origen en Colombia y en el mundo, según Acevedo (27), se le atribuye a las “doctrinas políticas y sociales del Estado de derecho y de la Iglesia Católica”, en tanto, incidieron significativamente para que a mediados del siglo XX se consolidara en Europa “un cuerpo normativo universal”, a partir de la primera “Política en Seguridad Social” emitida por Alemania, con fines de procurar el mejoramiento de “las condiciones sociales y económicas de los trabajadores de las empresas” (p.191).

En Colombia, según García (28), el origen de la seguridad social se le atribuye al General Rafael Uribe también conocido como el padre de la salud ocupacional, quien en 1915 en su calidad de senador, presentó un Proyecto de Ley sobre accidentes de Trabajo aprobado mediante la Ley 57 expedida el mismo año por el Congreso de la República, convirtiéndose en la primera norma que, en el país, incluyó “el tema de accidentes laborales y enfermedades profesionales”, a partir de la cual, se dieron algunos desarrollos normativos tales como la Ley 46 de 1918 que incorporó programas de higiene y salubridad tanto para empleados como para empleadores; la Ley 10, entrada en vigencia en 1934, que estableció “reglas claras sobre las enfermedades profesionales, las vacaciones y los contratos laborales”; la Ley 96 de 1938, que creó el hoy conocido Ministerio de Protección Social; y, la Ley 6 de 1945 o Ley General del Trabajo, “que fue definitiva en el afianzamiento de los pilares de la salud ocupacional en Colombia” (5).

Posteriormente, mediante el Decreto Ley 2663 (29) se adopta en Colombia el Código del Trabajo, cuya “finalidad primordial es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (artículo 1. Objeto), en el cual, se establecen las modalidades de contratación (artículo, 38), el salario como retribución (artículo 23, numeral c), los derechos y deberes de los empleadores (artículo 58), y de los trabajadores (artículo 59), las prestaciones sociales, la libertad de asociación (artículo 12), entre otros aspectos, y se definen los accidentes de trabajo (artículo 201) y las enfermedades profesionales (artículo 202).

Aunque estos aportes normativos incluyendo la Ley 50 de 1990 que introdujo reformas al Código Sustantivo del Trabajo en torno a las relaciones laborales, incidieron significativamente en el desarrollo de la seguridad social en Colombia, su concepto apenas adquirió un carácter de norma constitucional en la Carta Magna de 1991 y, solo mediante la



Ley 100 de 1993, se organizó como Sistema de Seguridad Social Integral, al fusionar el Sistema General de Pensiones, el Sistema General en salud, el Sistema General de Riesgos Profesionales y los Servicios sociales complementarios. Dicha Ley, al igual que la organización internacional del Trabajo, contribuyeron de manera importante a su conceptualización actual, como producto de las grandes reformas que se le han realizado al sistema a lo largo de las últimas décadas.

### **2.2.3 Evolución histórica de la Salud Ocupacional**

La seguridad social ha sido producto de un largo proceso histórico que, para Arredondo, Et al (26), se “remonta a la misma existencia del hombre primitivo” (p.2), cuando ante las amenazas de los fenómenos naturales, su instinto lo llevó a refugiarse en las cavernas donde también almacenaba alimentos que le permitieran sobrevivir; y, que según Nugent (30), se deriva “del estado de inseguridad en que vive el hombre desde los albores de la humanidad” (p.603), en tanto a lo largo de su ciclo evolutivo siempre se sintió agredido por un entorno incomprensible, que lo obligó a buscar medios para defenderse de los peligros y proteger su vida.

Además, desde que se formaron las primeras tribus o grupos sociales, su tendencia a protegerse mutuamente, dio origen al principio de solidaridad que se fue desarrollando en sociedades más complejas, constituyéndose en “la base fundamental de la Seguridad Social en la actualidad” (Arredondo, 26, p.2); el cual, como lo afirma García (27), aunado al instinto de protección característico de la naturaleza humana, “traspasó las culturas del mundo antiguo para continuar su evolución hasta el surgimiento de las legislaciones que hoy rigen la seguridad social” (p.3).

No obstante, aunque en la época antigua era evidente la alta mortalidad por enfermedades derivadas del trabajo en yacimientos mineros, Cavanzo y Fuentes (31), afirman que, la primera monografía al respecto reportada en la edad media, se le atribuye al médico y alquimista suizo Paracelso (1493-1541)”, quien hace las primeras observaciones sobre “las enfermedades pulmonares de los mineros y fundidores de metales causadas por el mercurio” (p.18), destacando también los aportes del médico italiano Bernardino Ramazzini (1633 - 1714), más conocido como el padre de la Medicina del Trabajo, que en su obra “De Morbis Artificum Diatriba” (las enfermedades de los obreros), analizó “más de 50 profesiones, la

forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias”, incorporando además, “un enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir el anamnesis médico”, aún vigente en nuestros días, y recomendaciones asociadas a “los descansos intercalados en trabajos de larga duración, los cambios de postura, la prevención de posiciones viciosas” (p.19), los ambientes ventilados o con altas temperaturas, la limpieza de los lugares de trabajo y el tipo de ropa apropiado para cada ocupación, entre otros aspectos.

En la edad moderna, caracterizada por la revolución industrial iniciada en Inglaterra durante el período 1760 -1830, Cavanzo y Fuentes (31), hacen referencia a una serie transformaciones en los procesos productivos, especialmente a raíz de la “introducción de la máquina de vapor, la sustitución de la masa muscular por la mecánica, la producción a gran escala y la difusión del uso de las máquinas Watt de movimiento rotatorio” (p.20), las cuales aunque generaron un gran auge en la industria británica, también incrementaron los riesgos y peligros en el trabajo, derivados de las pésimas condiciones en las que laboraban los obreros, así como de la ausencia de medidas de seguridad para el manejo de las nuevas máquinas, o porque estas eran ignoradas por los propietarios de las factorías, dando origen a la seguridad industrial y la higiene del trabajo, para prevenir accidentes laborales y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Este incremento de peligros en los sitios de trabajo derivados del desarrollo industrial contemporáneo, conllevó según Molano y Arévalo (32), a que “en 1884, Lehmann sentara las bases del enfoque preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial” (p.23); y, en 1919, con la creación la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se emitió “el Convenio 155 referido a la seguridad y salud de los trabajadores”, ratificado por distintos países europeos y latinoamericanos, aunque no se contó con instrumentos que permitieran su aplicación adecuada; sin embargo, las limitaciones de la prevención de riesgos laborales tanto en la práctica de la higiene industrial como de la medicina del trabajo a lo largo de la historia, se fueron superando paulatinamente con su transición hacia la salud ocupacional.

En Colombia, según Cárdenas y Tibaduiza (33), la legislación sobre la salud ocupacional como “disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo” (p.36), se estableció a partir de la Ley 6 de 1945 que fue la primera en establecer normas en dicho campo, destacándose además el Decreto 3170 de 1964 que aprobó el

reglamento del seguro social obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el Decreto 586 de 1983 por el cual se creó el Comité Nacional de Salud Ocupacional y, como producto de su iniciativa, la expedición del Decreto 614 de 1984 que, según López, Ramírez, Gaviria, Vélez y Gámez (34), en sus artículos 28, 29 y 30 estableció la obligación de los patronos y empleadores de adelantar Programas de Salud Ocupacional, entendido como “la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus sitios de trabajo” (p.21), las cuales tendrían que desarrollarse interdisciplinariamente y de forma integral.

La medicina preventiva tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. También, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del funcionario, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz. La medicina preventiva comprende actividades como: exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, actividades de promoción de la salud y prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; readaptación de funciones y reubicación laboral, calificación del origen de la enfermedad, visitas a puestos de trabajo e investigación del ausentismo laboral. (López, Et al 34, p.22).

Específicamente, en lo referido a los subprogramas de higiene y Seguridad Industrial, Roa (35), menciona las actividades que según la Resolución 1016 de 1989, se debían realizar en esta área tales como:

Elaborar un panorama de riesgos para obtener información que permita la evaluación de los mismos; identificar agentes de riesgos mediante inspecciones periódicas; implantar sistemas de control para los riesgos; conceptuar las especificaciones técnicas de los equipos y materiales que generan riesgos; ejecutar modificaciones en los procesos y en las materias primas peligrosas para controlar dichos riesgos; implantar programas de mantenimiento preventivo; delimitar zonas de trabajo; desarrollar un plan de emergencia en que se tengan en cuenta la prevención, una estructura lista para evacuación, conformación de brigadas y alarmas, y la actualización de registros en las empresas como: listado de materias primas y sustancias usadas en la empresa; agentes de riesgo con ubicación y prioridad; relación de trabajadores expuestos a riesgos; evaluación de agentes de riesgo y sistemas de control utilizados; relación de los elementos de protección personal que suministren a los trabajadores; análisis estadístico de accidentes y enfermedades de trabajo; ausentismo por anteriores causas; resultados de las

inspecciones; historia ocupacional del trabajador; planes de emergencia y actas de simulacro. (p.35).

Posteriormente, con el Decreto Ley 1295 de 1994 que reglamentó la Ley 100 de 1993, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales que, de acuerdo con Cárdenas y Tibaduiza (33), incorporó el conjunto de normas, entidades y procedimientos orientados “a prevenir y proteger a los trabajadores de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo” (p.18), cuyo principal objetivo según Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana (36), se orientó a crear y promover “una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, con el fin de superar la tendencia del sistema anterior a la expedición de dicha Ley, el cual “se enfocaba más en la reparación de daños que en prevenir”, otorgándole por tanto mayor importancia “a los modelos basados en la atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), y a las pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras”, que en ese tiempo estaban a cargo “del Instituto Seguro Social (ISS), entidad estatal y único organismo autorizado para prestar dichos servicios” (p.40).

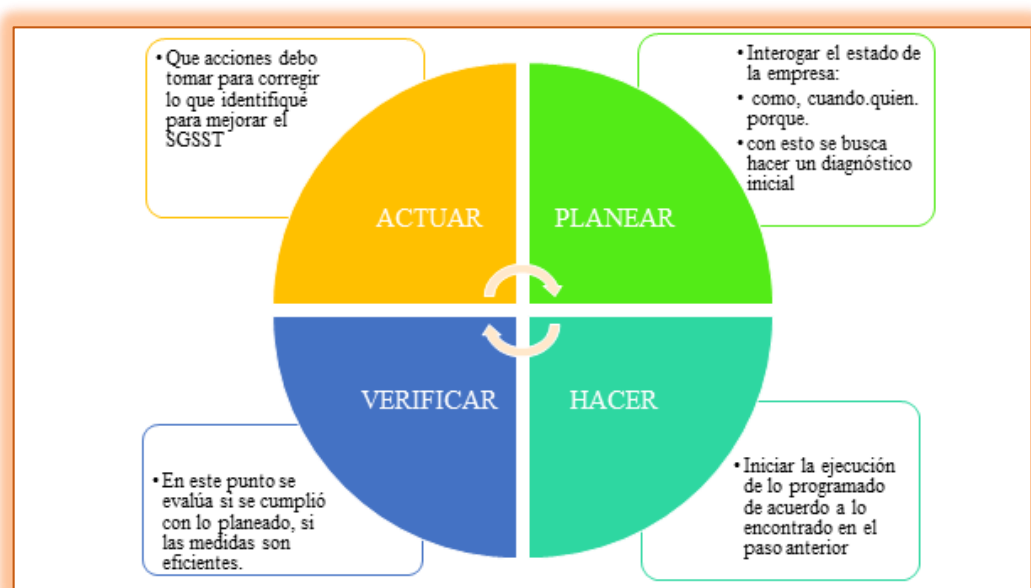
De acuerdo con Lizarazo Et al (36), bajo el nuevo sistema creado por la Ley 100, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que, en adelante hasta el momento actual, bajo la denominación de Administradoras de riesgos Laborales, se han encargado realizar “actividades de prevención, asesoría y evaluación de riegos, así como de prestar los servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados” (p.40).

En síntesis, como lo afirma García (28), la prevención de riesgos laborales desde inicios del siglo XX, se ha desarrollado de una u otra forma en todos los países aunque de manera diferente, adoptando múltiples denominaciones tales como “higiene industrial, riesgos de accidente y contingencias, programas de higiene y salubridad, medicina del trabajo, medicina ocupacional”, o salud ocupacional entre otras derivadas de la acción interdisciplinaria, manteniéndose vigente en Colombia hasta la promulgación de la Ley 1562 de 2012, con la cual, la salud ocupacional trascendió a la categoría de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 1), “al igual que el antes denominado Programa de Salud Ocupacional, migró hacia el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (p.9), el cual, está regido actualmente bajo el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

El Decreto 1072 (15), estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del SG-SST, con el propósito “de que los empleadores o contratantes

desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua”, y debe concebirse como un ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), con el fin de garantizar que todas las empresas (grandes, medianas y pequeñas), incluyendo las microempresas, lo implementen mediante un procedimiento lógico y por etapas, permitiéndoles según Vásquez (37), identificar, ejecutar, hacer seguimiento y controlar todas las actividades de SST, para lograr el mejoramiento continuo del Sistema. con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.4.18). Este ciclo se ilustra en la figura 1, que aparece a continuación:

**Figura 1. Ciclo PHVA**



Fuente: (Vásquez, 14).

Según Morgan (13), el SG-SST, busca garantizar la aplicación de medidas orientadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente en el trabajo, así como el control eficaz de los peligros y riesgos derivados de la actividad laboral; y, además, obliga a las empresas colombianas a definir y divulgar la política de seguridad en el trabajo, a rendir cuentas al interior de la empresa, a establecer planes de prevención y promoción de riesgos laborales, incluyendo también con carácter obligatorio, la participación de los trabajadores, a fin de reducir “el ausentismo laboral, fomentar estilos de vida saludables, determinar la magnitud de los factores de riesgo e implementar los sistemas de control requeridos para evitar efectos nocivos en los trabajadores, las instalaciones, el medio ambiente y la comunidad en general”.

No obstante, aunque la adopción de este sistema de gestión debería responder a la voluntad, liderazgo y responsabilidad social de los directivos de todas las empresas con la convicción de los beneficios que pueden obtener tanto para sus organizaciones como para los trabajadores, la razón fundamental predominante en la actualidad, proviene del carácter obligatorio en la aplicación de la normativa, que no da lugar a ningún análisis en torno a la conveniencia o no de asumir su diseño e implementación, sino de tomar la decisión pertinente y oportuna para cumplir con los plazos establecidos para ello, a fin de evitar sanciones y sobrecostos para la empresa.

De hecho, según Morgan (13), “la seguridad y la salud en el trabajo debe gestionarse por convicción y no por obligación”, es decir, que los empleadores además de cumplir oportunamente con la normativa para proteger a las empresas de multas y sanciones, “deben convertirse en gestores reales del conocimiento y el cambio”, con el propósito de transformar la cultura hacia mejores prácticas de autocuidado y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. “El fortalecimiento de la competitividad mejorará el valor agregado de las Pyme, disminuyendo la brecha de desarticulación y aislamiento”, con lo cual, se aportará también a la gestión “de la felicidad y el bienestar de los colombianos”.

La cultura del autocuidado entonces, tal y como lo afirma Morgan (13), solo se puede lograr si se integra “la seguridad como valor de vida, incorporando actitudes y aptitudes para colocarlas al servicio de sí mismo y de la sociedad”, procurando mantener el liderazgo, la voluntad y responsabilidad frente a la SST, como pilares fundamentales de su gestión.

En síntesis, la implementación del SGSST representa oportunidades para las PYME incluyendo las microempresas, en tanto no solo les permite “potencializar el talento humano, valorarlo, cualificarlo e identificarlo con los objetivos de la organización”, sino hacerles comprender a sus directivos la importancia de asumir el liderazgo frente al establecimiento de políticas gerenciales que puedan “contribuir a la madurez de los procesos organizacionales” (13), con el fin de prepararse adecuadamente para enfrentar el cambio; lo cual, implica la generación de cultura preventiva al interior de la organización, informando a los trabajadores sobre los riesgos a los que se exponen en el desempeño de sus cargos y promoviendo las buenas prácticas laborales en cuanto a la adopción y debida aplicación de las medidas orientadas a salvaguardar su salud y a garantizar su seguridad en el trabajo.

#### **2.2.4 Evolución e importancia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en las empresas**

Desde su creación, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) ha sido regulado por varias normas. De acuerdo con la información de Preencionar.com (38), la Ley 9 de 1979 en el artículo 111, dejó abierta la posibilidad al empleador de crear comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación del patrono y los trabajadores; la Resolución 2400 de 1979 en su artículo 2 (inciso d), creó la obligación por parte de los patronos de conformar los comités paritarios de higiene y seguridad industrial; en su artículo 25, el Decreto 614 de 1984, ordenó la constitución de dichos comités tanto en empresas públicas o privadas; y, en la Resolución 2013 de 1986, el Ministerio de Trabajo reglamentó su conformación y funcionamiento en dichas empresas cuando tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores.

La denominación de Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, según el Ministerio de la Protección Social (39), fue modificada por el Decreto-Ley 1295 de 1994, en el cual se le asignó el nombre de “Comité Paritario de Salud Ocupacional”, el cual, de acuerdo a la evolución normativa, trascendió 20 años después a Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), mediante el Decreto 1443 de 2014 derogado por el Decreto 1072 de 2015.

No obstante, según la Aseguradora de Riesgos Laborales Colpatria (40), en la actualidad el COPASST continúa regulado por las mismas normas anteriormente mencionadas, aunque su definición se ha enriquecido considerablemente, concibiéndose entonces como “el organismo encargado de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud dentro de las empresas a través de actividades de promoción información y divulgación”; en otras palabras, “garantiza que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo se reduzcan al mínimo”.

Dicho Comité, según el Ministerio de la Protección Social (39), se debe conformar mediante proceso de elección por un periodo de dos años, en el que prime la libertad e igualdad de participación de todos los trabajadores; y, de acuerdo con Preencionar.com (38), sus miembros, desempeñarán las siguientes funciones:

**Investigación:** De incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad profesional e información estadística. **Capacitación:** Participar en las actividades de capacitación dirigidas a directivos, supervisores, miembros del comité y trabajadores en general en aspectos de Salud Ocupacional. **Coordinación:** Entre empleadores y trabajadores en temas inherentes a la Salud Ocupacional. **Inspecciones:** A las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencias, brigada de emergencia, procesos industriales y operaciones. Esta actividad adquiere especial dimensión ya que su función es esencialmente preventiva y, por tanto, debe hacer especial hincapié en detectar las causas no solo de los accidentes sino de los incidentes, para eliminar los agentes de riesgo. **Vigilancia:** Sobre el cumplimiento, por parte de empleadores y trabajadores de: Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las Normas legales vigentes y actas. (39, p.12).

Se llama paritario, porque según la ARL Colpatria (40), está conformado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores “(paritario se refiere a paridad, igualdad, equidad)”, y es el encargado de promover prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos en todos los niveles de la empresa. El objetivo de pertenecer a dicho Comité, es apoyar las obligaciones del empleador y generar compromiso, sentido de solidaridad y preocupación por sí mismo y los compañeros de trabajo, ayudando a identificar y solucionar las condiciones laborales que generan riesgos para todos. Además, el COPASST, representa uno de los tantos canales de comunicación que deben existir entre empleadores y trabajadores y, en efecto, constituye un espacio de socialización.

De acuerdo a la información de SafetYa.com (41), El COPASST es uno de los componentes más importantes en el nuevo SG-SST, en tanto no solo constituye un valioso apoyo para los empleadores a la hora de evitar enfermedades y accidentes, sino que también les otorga presencia y participación real a los trabajadores dentro del sistema; y, aunque la ley establece que todas las empresas de más de 10 trabajadores, deben tener este Comité, ya no es necesario registrarlo en el Ministerio del trabajo, pues según la ARL Colpatria (17), la “Ley de Formalización y Generación de Empleo” (Ley1429 de 2010), en su artículo 65 (Parágrafo 2), eliminó expresamente esta obligación.

Además, aquellas empresas que tienen hasta nueve trabajadores no están obligadas a conformar el Comité, pero en cambio, deben tener un Vigía de seguridad y salud en el trabajo, quien es elegido por el empleador, por tanto, no requiere proceso de votación, y “desempeña las mismas funciones del Comité” (Decreto 1295, de 1994, artículo 35), pues ambas figuras responden al propósito de darle participación al trabajador dentro del SG-SST y de establecer



una instancia para que vigile, haga seguimiento y proponga estrategias para mejorarlo. Dichas funciones fueron definidas en el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 (42), en los siguientes términos:

- 1.** Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- 2.** Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- 3.** Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- 4.** Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y las normas vigentes, así como promover su divulgación y observancia.
- 5.** Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia y evaluar los programas que se hayan realizado.
- 6.** Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal en cada área o sección de la empresa, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control
- 7.** Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, y servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
- 8.** Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- 9.** Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- 10.** Elegir al secretario del Comité Paritario de SST.

**11.** Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

**12.** Las demás funciones que le señalen la normatividad, y “vigilar el cumplimiento de los programas de salud ocupacional y las normativas del tema”. (42, artículo 11).

Cabe aclarar que, según Safetya.com (41), el rol específico del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como finalidad “participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa”, en particular en las microempresas.

Aunque la asignación del Vigía es generalmente para un período de 2 años, la normatividad no establece este período como requisito para las empresas con menos de 10 trabajadores y, en efecto, el empleador podría elegirlo por un período mayor o menor de acuerdo a su desempeño; por consiguiente, puede ser reelegido y contar con un suplente que pueda asumir sus funciones cuando se encuentre de vacaciones, en licencia o en período de incapacidad prescrita por el médico.

Además, las empresas con menos de 10 trabajadores, pueden nombrar un Vigía Ocupacional cuando tengan una o más sucursales, y puede ser un contratista de la empresa, en tanto el Decreto 1072 (15), solicita al empleador mantener evidencia de la delegación del vigía y de los soportes de sus actuaciones, pero en ninguno de sus artículos impide que el empleador nombre a un contratista, tal y como se expone a continuación:

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12, numeral 10).

Sin embargo, según la información de Safetya.com (41), el Ministerio de la Protección Social, emitió un Concepto en 2011, publicado en la página del Fondo de Riesgos Laborales en el cual establece que:

Una persona que no posea vínculo laboral con la empresa no puede ser designada como Vigía Ocupacional, toda vez que ello contradice el espíritu de la norma en cuanto a la participación de los trabajadores en el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de las condiciones de salud ocupacional de la empresa. (41).

En consecuencia, el empleador debe priorizar la asignación del vigía y, solo, en caso de que ninguno de los trabajadores acepte desempeñar dicho papel, podría asignar a un contratista siempre que esté en capacidad de cumplir con todas las funciones asignadas al vigía; quien, en cumplimiento de sus funciones, debe actuar al menos una vez al mes, generando un informe mensual de sus actuaciones, el cual debe ser entregado al empleador.

Igualmente, como se entiende que las funciones del Vigía son las mismas que las del COPPAST, el archivo de actas de reunión se interpreta como el archivo de informes de las actividades realizadas en SST, en tanto el acta de reunión, presume la existencia de dos o más miembros como sucede en el COPASST.

En síntesis, sin el liderazgo y voluntad de la alta dirección, la participación de todos los trabajadores de la empresa y la ausencia de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta imposible que cualquier organización pueda responder a cabalidad con los requerimientos normativos en relación al SG-SST y, en efecto, de prevenir los riesgos laborales y la accidentalidad al interior de las organizaciones o mejorar las condiciones de los trabajadores en los lugares de trabajo.

## **2.2.5 El Sector Textil y Confecciones en Colombia**

### ***2.2.5.1 Breve reseña histórica***

Según Vega (43), el hilado de fibras (de lino, cáñamo, seda o algodón) para crear hilos, es un arte **ancestral** practicado “por algunos pueblos desde la edad de piedra”, que elaboraron telas tejiendo fibras de hierba; de hecho, se considera que, por ser más sencillo, “el hombre aprendió primero a tejer que a hilar”, aunque con el tiempo aprendió a procesar las telas y a confeccionar prendas de vestir motivado por la necesidad de cubrir su cuerpo.

En Colombia, según lo afirman Gómez, Molano y Jaime (44), “durante buena parte del siglo XIX la producción textil se efectuó en forma artesanal, con las mismas técnicas heredadas de grupos prehispánicos que perduraron durante la Colonia” (p.5), y estuvo caracterizada por

ser manufactura casera con fines de generar ingresos extras para el sostenimiento familiar, aunque con la revolución industrial su productividad se incrementó significativamente a bajo costo, al producir telas artesanales dirigidas a un amplio mercado en los sectores populares que las utilizaban en la confección de vestidos.

Tradicionalmente, la industria textil en Colombia ha sido una de las más representativas durante el último siglo y, según la información de Sectorial.co (45), se ha caracterizado por la diversidad de empresas con reconocimiento internacional, apoyo gubernamental para el sector, “penetración en diferentes ámbitos como la academia, inclusión en programas de transformación productiva y creación de un sector de clase mundial”.

Desde 1907 se crearon las primeras empresas de tejidos tales como: “Fábrica de Hilados y Tejidos El Hato (Fabricato-Tejicondor), Compañía de Tejidos de Bello, Tejidos Medida, Fábrica de Tejidos Hernández y Compañía Colombiana de Tejidos (Coltejer)”; en la década de los 50, nacen las marcas para producto terminado, destacándose Leonisa, creada en 1956; y, a principios de los 60, surgen otras empresas de textiles y confección tales como Caribú, Everfit, Paños Vicuña y Pepalfa y, a mediados de dicha década, la industria se orientó a la inversión en infraestructura, tecnología y equipos, con el propósito de responder a las necesidades del mercado. (45)

Posteriormente, “durante la presidencia Belisario Betancur (1982-1986) y Virgilio Barco (1986-1990), se generaron planes económicos y políticas dirigidas a impulsar el aumento de los niveles de calidad y productividad en las empresas” (45), con fines de que trascendieran los mercados locales y fueran competitivas en el ámbito internacional, dando como resultado la creación del Instituto para la Exportación y la Moda - Inexmoda en 1987, en respuesta a la necesidad de contar con un organismo con capacidad de brindar soluciones a las compañías del sector y, a su vez, se convirtiera en la base para la internacionalización de la industria. Posteriormente, en 1989, surgen Colombia-moda y Colombia-tex de las Américas, las cuales se posicionaron como las ferias más importantes de la región, constituyendo en una plataforma de gran influencia para la realización de negocios e intercambio comercial.

Fue así, como finalizando la década de 1980, “Colombia se convirtió en un referente mundial en el negocio de la moda” y en un punto de atracción para la inversión de capitales extranjeros como “Carolina Herrera, Badgley Mischka, Agatha Ruíz de la Prada, Custo Barcelona, Oscar de la Renta y Walter Rodríguez, entre otros”, con gran reconocimiento de importantes marcas

y diseñadores; lo cual, incentivó la creación de numerosas instituciones educativas “(La Colegiatura, Universidad Pontificia Bolivariana, Los Andes, Instituto Tecnológico Pascual Bravo, Arturo Tejada, Universidad Autónoma del Caribe y la Academia Superior de Artes entre otras, que incluyeron programas académicos relacionados con la moda”, con fines de responder a la necesidad “de profesionalizar el sector y crear una relación entre la academia y la industria” (45).

Según Sectorial.co (45), a partir de la década de los 90 hasta el momento actual, la industria textilera y de confecciones ha mantenido la búsqueda de estrategias para incrementar su competitividad, la “diversificación de mercados y la creación de un sector de clase mundial”, destacándose en especial, las “iniciativas de promoción a la competitividad (César Gaviria, 1990-1994), soporte a la competitividad (Andrés Pastrana, 1998-2002), promoción y diversificación de exportaciones (Álvaro Uribe, 2002-2010)”, las cuales, se han evidenciado en los diferentes tratados de libre comercio, tales como: “Triángulo Norte (Guatemala, El Salvador, Honduras), Chile, Estados Unidos, Canadá, Unión Europea, Comunidad Andina (Bolivia, Ecuador, Perú)”; y en las “preferencias arancelarias con Centroamérica y el Caribe; sin desconocer el papel de los Cluster y la inclusión en programas de transformación productiva, como mecanismo para su fortalecimiento interno.

#### ***2.2.5.2 Generalidades del sector textil y confecciones en Colombia***

Según Espinel, Aparicio y Mora (46), el sector textil en Colombia se caracteriza por la transformación “de telas, fibras e hilos, en productos como accesorios o prendas de vestir”. Esta industria está conformada básicamente por los siguientes subsectores: “a) preparación e hilaturas; tejeduría de productos textiles; b) fabricación de tejidos y artículos de punto; c. prendas de vestir”; y, a ella, pertenecen aproximadamente diez mil fábricas repartidas en “siete ciudades del país”, destacándose en el primer lugar “Medellín y Bogotá”, seguidas en su orden por “Cali, Pereira, Manizales, Barranquilla e Ibagué” (p.2). Los principales socios comerciales del sector textil son México, Ecuador, Perú (uno de los mayores importadores de vestidos de baño, ropa interior femenina y cueros); y, Estados Unidos, con el cual el TCL ha facilitado el comercio de importaciones, que además provienen de China, India, México, y la nación peruana.

De acuerdo con Espinel Et al (46), aunque Colombia no es el principal proveedor de textiles de México, Perú y Chile, “tiene potencial y gran oportunidad con la Alianza del Pacífico debido a que el país está en capacidad de abastecer la demanda”; los diseñadores colombianos tienen gran reconocimiento “por sus prendas de alto valor agregado” y amplias posibilidades “al ofrecer ropa interior tanto femenina como masculina, calzado de cuero, marroquinería con alto diseño y vestidos de baño”. Sus competidores más importantes son “China, EE. UU, India, Perú, Pakistán, Brasil, Argentina, Corea del Sur y Vietnam”; entre los productos con mayor potencial para ser comercializados con México (que ocupa el cuarto lugar de destino de exportaciones colombianas) y Perú (el segundo puesto), están el “calzado, manufacturas de cuero, ropa informal y deportiva, formal masculina, infantil e interior, textiles e insumos y vestidos de baño”, con alta competencia de estos productos a nivel mundial” (p.4).

Según Campos (47), aunque la industria textil en Colombia se encuentra en un mercado muy competitivo, este sector es uno de los más importantes y prometedores con mayores beneficios en el contexto “de los tratados comerciales que ofrecen a inversionistas extranjeros, la posibilidad de ingresar a sus mercados potenciales con trato preferencial” (p.8). Sus exportaciones durante los últimos años, se han visto afectadas por el incremento del contrabando debido a que, por la calidad de los productos nacionales, se dificulta la reducción de los precios para competir con aquellos importados a menores costos. No obstante, “la estabilidad de precios y el plan de protección que el gobierno ha venido implementando, aún no arroja los resultados esperados” (p.11).

El sector textil en la actualidad, tal y como lo afirma Campos (47), se encuentra “en un proceso de modernización”; y, a pesar de que algunas empresas ya han adquirido “la infraestructura y los bienes de capital de alta tecnología, este continúa siendo obsoleto comparado con la alta tecnología que existe para su productividad a nivel global”. Igualmente, frente al escenario negativo que evidencia esta industria, “por situaciones como la crisis mundial y falta de aprovechamiento de los tratados con socios comerciales, entre otras que influyen en la dinámica interna”, queda claro que todavía enfrenta grandes retos para el futuro, tales como la implementación de políticas orientadas a fortalecer “el desarrollo de nuevos procesos logísticos, la reducción de los costos de producción, y el mejoramiento de la tecnológica e innovación” (p.14), con fines de incrementar la capacidad productiva y la competitividad, para su penetración de los mercados internacionales.

En este contexto, el sector de las confecciones es de vital importancia para el desarrollo de la industria textil en Colombia, en tanto según el Centro Virtual de Negocios (48), constituye un mercado cada día más más atractivo para la sociedad y una invaluable oportunidad de negocio. Sin embargo, “lejos de crecer positivamente, el sector está recayendo en la crisis que tiene sumergidas a las empresas de confecciones con serios problemas financieros desde hace varios años”, debido a múltiples factores tales como: la falta de capacitación reportada por Vargas (49) pues “(para crecer en competitividad las empresas van tras mano de obra calificada, constituyéndose esta, en una limitación puesto que no se consigue fácilmente)”; la competencia desleal y el alza de precios en la materia prima, que han deteriorado su autonomía, generando un ambiente hostil para el diálogo entre partes.

Prueba de ello, son, por una parte, “la empresa Fabricato que, debido al contrabando”, ha manifestado su imposibilidad para competir a tan bajos costos; y, por otra, Arturo Calle, “una de las empresas de confecciones más importantes de Colombia que, con 50.000 prendas almacenadas, se vio obligada “a reducir el personal del horario sabatino, el cual era uno de los encargados de la manufacturación de las colecciones” (48).

Por ello, como lo sugiere el Centro Virtual de Negocios (48), es necesario que las empresas del sector confecciones estén a la vanguardia para satisfacer las exigencias de los clientes en lo que respecta a diseños y calidad de los productos, lo cual es quizás uno de los mayores desafíos para las empresas de confección de prendas de vestir, a fin de apostarle a una industria responsable y sostenible. En efecto, cuando se trata de innovar se han propuesto algunos aspectos importantes a considerar, tales como los que se exponen a continuación:

**“Definir el público para el cual se van a confeccionar las prendas:** damas, caballeros, niños, deportistas, bebés, novias.

**Investigar las tendencias:** Es importante participar de eventos de la industria del textil, visitar ferias de moda y leer medios como revistas y blogs. Independiente de la ubicación de la empresa, las prendas deben acoplarse al sistema comercial y de producción internacional.

**Diseño de las prendas:** La creatividad se convierte en la ficha clave al momento de crear el producto; se requiere tener en cuenta factores como utilidad de la prenda, valor agregado y, un aspecto muy importante, si está de moda. Los proveedores de telas, los insumos, los talleres de corte y los acabados juegan un papel fundamental en esta etapa de producción.

**La marca:** El sello propio construye la identidad de la ropa que se va a vender; el empaque, las etiquetas, hacen parte de la estrategia publicitaria que se adopte para ofrecer el producto a los clientes; cada mensaje publicitario debe acoplarse al estilo de vida del consumidor, de modo que lo motive a adquirir las prendas. (48).

**Los desfiles, la publicidad en Redes Sociales y participar en los eventos de la industria textil,** constituyen una herramienta vital para promocionar el producto” (48).

En síntesis, se vislumbra todavía un largo camino por recorrer, sobre todo en lo que respecta a la promoción, los incentivos y programas gubernamentales para apoyar e impulsar el desarrollo de las Microempresas del sector textil y confecciones, las cuales presentan menores oportunidades para sostenerse en el mercado, pese a su gran importancia en la economía mundial, nacional y local.

### **2.2.6 La Seguridad y Salud en el Trabajo en las microempresas de confecciones**

Desde la perspectiva de Somavia (50), la crisis de la Seguridad y Salud en el trabajo podría conllevar a un aumento de la siniestralidad laboral, pues “el trabajo en condiciones inseguras es una ‘tragedia humana’ que pasa inadvertida; y, a pesar de que la SST “es un derecho humano que forman parte integrante del programa para un desarrollo centrado en las personas”, anualmente millones de trabajadores resultan afectados por enfermedades y accidentes laborales”. En este sentido, “el Programa sobre SST de la OIT, estima que cada día, cerca de 1 millón de trabajadores es víctima de accidentes en el trabajo y, más de 5.500, mueren a causa de accidentes o enfermedades profesionales”.

Al respecto, Hiba (51) considera que promover la práctica extendida de culturas de seguridad en la educación, la familia y el trabajo, constituye uno de los principales desafíos de la seguridad y de la salud en el trabajo, en tanto, la experiencia a lo largo de la historia ha demostrado que “la posibilidad de alcanzar mejoras significativas en los lugares de trabajo, no es una cuestión de tecnología sino de cultura”; la cual, en los países desarrollados, ha requerido más de un siglo para ser incorporada a la legislación como requisito fundamental y práctica necesaria en la reducción de accidentes laborales, lesiones y enfermedades laborales. Infortunadamente, en muchos países en desarrollo, “el peso de la cultura de la seguridad y la toma de conciencia de los valores positivos que significan un medio ambiente de trabajo seguro y sano” suelen ser muy bajos o simplemente no revisten ninguna



importancia y, por tanto, los requisitos en materia de seguridad y salud son percibidos como barreras para el comercio, especialmente en las microempresas, donde sus propietarios o gerentes consideran que la viabilidad económica y su supervivencia dependen únicamente del logro de unos costos de producción lo más bajos posibles.

Las microempresas del sector confecciones en Colombia, no son ajenas a esta problemática, por lo cual, se hace necesario describir sus principales procesos, maquinarias, herramienta, riesgos y medidas de prevención:

**PROCESOS:** según la Asociación Chilena de Seguridad (52), “la actividad de los talleres de confección de prendas de vestir abarca distintos procesos de corte, modelado, confección, reparación, terminaciones, planchado, maquila etc.”, los cuales, implican a su vez, múltiples riesgos de accidentes que deben ser identificados para poderlos prevenir.

**MAQUINARIA:** en las microempresas o talleres de confecciones, comúnmente se utilizan máquinas y herramientas, tales como máquinas de coser que según la Federación Española de Empresas de la Confección (53), pueden ir integradas en la mesa de trabajo o colocarse sobre una mesa convencional, sillas de trabajo (normalmente fijas y no regulables), depósitos o carros de recepción de tejidos y contenedores para la evacuación de las prendas confeccionadas” (p.10); también, cuentan con fileteadora o sobre-hiladora que “consiste en un mecanismo mediante el cual se entrelaza un hilo y dos hilazas, generando así una costura tejida llamada de sobrehilado” (52, p.1), además de cortadoras eléctricas y planchas entre otras. Como herramientas menores, generalmente se usan tijeras, agujas, alfileres, ganchos. Para lograr la seguridad en el uso de las máquinas y herramientas, es indispensable que los operarios no improvisen ni las empleen en labores distintas a las funciones que estas deben desempeñar.

**RIESGOS DE ACCIDENTES:** La Asociación Chilena de Seguridad (52), afirma que los procesos que se llevan a cabo en las microempresas de confección de prendas de vestir, implican ciertos riesgos de accidentes que pueden afectar a los trabajadores, los cuales se describen a continuación:

**1. Riesgos de Atrapamientos:** las máquinas por lo general tienen partes móviles con sistemas de protección; no obstante, si estas protecciones no estuvieran o fallaran en algún momento, el cabello largo y suelto tendrá más posibilidades de ser atrapado que si estuviera

recogido o corto; lo mismo sucede con la ropa suelta, los accesorios, adornos o alhajas (anillos, pulseras, etc.), y, por supuesto, con una operación incorrecta.

**2. Riesgos de cortes y amputaciones:** las máquinas sin protección de las partes móviles o defectuosas, la falta de concentración y el no usar elementos auxiliares, son con frecuencia causas de accidentes. Para evitarlos es fundamental no perder la concentración; además, “cuando se realiza un corte de tela con cortadoras eléctricas verticales y circulares”, el operario/a no debe distraerse ni confiarse, pues por mucha habilidad o experiencia que se tenga, un descuido puede conllevar a un accidente de trabajo. por ejemplo, generar una quemadura en el proceso de planchado. Lo mismo se aplica cuando “se ajusta el prensa-telas de las máquinas mientras el motor está en movimiento, porque este comportamiento no es correcto” (52, p.2); otras causas de cortes y amputaciones, es el uso de herramientas defectuosas, la falta de conocimiento, y la no utilización de los elementos de protección personal.

**3. Riesgos de golpes:** los golpes por, con o contra objetos, materiales o estructuras, tienen como causas el descuido, la falta de concentración, iluminación, o de orden y planificación, y la sobrecarga de las estanterías. Para prevenirlos, es necesario no dejar materiales, telas o herramientas en cualquier parte del taller, cuidar que las estanterías no estén sobrecargadas y eliminar cosas innecesarias de su ambiente de trabajo. “Mantener un adecuado orden y aseo en el ambiente de trabajo y ayudar para que las vías de tránsito no estén obstruidas, servirá para evitar los riesgos de golpes” (52, p.3).

**4. Riesgos de caídas a igual y distinto nivel:** las principales causas de este tipo de accidentes, son: “superficies de tránsito sucias (escaleras, pasillos, etc.), suelos mojados y/o resbaladizos, superficies irregulares o con aberturas, desorden, calzado inadecuado, falta de iluminación” (52, p.3). En efecto, si hay cables y extensiones eléctricas en el piso sin ningún orden, o los pasillos por los que normalmente transita están obstaculizados, sucios, mojados o con poca luz adecuada, sin duda hay riesgos de caídas.

**5. Riesgos por sobre-esfuerzos, o sobre-carga:** “la incapacidad física, el manejo inadecuado de materiales, las posturas incorrectas de trabajo, los movimientos repetitivos, el trabajo de pie durante largos períodos” (52, p.4), son las principales causas de dichos riesgos. Por consiguiente, para prevenirlos se deben procurar los cambios de postura, contar con

procedimientos de manejo adecuado de materiales, usar calzado cómodo que permita apalancar el esfuerzo o la carga y utilizar mobiliario ergonómico.

**6. Riesgos físicos:** en los talleres de confección, es una constante el ruido de las máquinas o equipos y puede dañar o reducir la capacidad auditiva. En razón de lo anterior, es importante realizarles mantenimiento periódico y preventivo, así como evaluar el nivel de ruido que generan y utilizar siempre los elementos de protección personal.

**7. Riesgos de quemaduras:** Las principales causas de quemaduras son el contacto con superficies calientes y la exposición a vapores calientes. Entre las actividades que implican el riesgo de quemaduras está el planchado. Por ello, al utilizar la máquina planchadora, se requiere concentración para prevenir quemaduras en las manos y, si se trata de una plancha manual, cuidar que esta no se resbale y se caiga porque podría generar quemones en otras partes del cuerpo. Además, se debe evitar que las manos no estén en la zona de peligro al bajar la prensa sobre la ropa que se está planchando; si el cordón de la plancha eléctrica está gastado o deshilachado, deberá cambiarse por otro en buen estado; “no torcer o enroscar el cordón de la plancha, teniendo cuidado de que no entre en contacto con la superficie caliente de la misma, utilizar elementos de protección personal para evitar contactos térmicos y definir procedimientos de trabajo” (52, p.4).

**8. Riesgos por contactos eléctricos:** el uso de la corriente eléctrica es fundamental para hacer funcionar las máquinas y equipos en un taller de confección, sin embargo, para que el uso sea realmente seguro, es preciso estar atentos con el fin de prevenir los riesgos de contactos directos o indirectos bien sea por instalaciones eléctricas, herramientas y máquinas dañadas, o por manipulación de equipos y máquinas con las manos mojadas. Para prevenirlos es necesario aplicar las siguientes medidas de prevención descritas por la Asociación Chilena de Seguridad (52):

- a. Revisar periódicamente la instalación eléctrica; b. verificar los interruptores diferenciales, accionando pulsadores de prueba una vez al mes; c. utilizar máquinas y equipos que tengan incorporada la tierra de protección; d. no intervenir máquinas ni equipos eléctricos; e. no usar los aparatos eléctricos con las manos mojadas o húmedas; f. no ocupar máquinas ni equipos que estén en mal estado; g. emplear extensiones eléctricas certificadas y que estén en buenas condiciones; h. los cables eléctricos conectados a las máquinas cortadoras deben mantenerse aéreamente suspendidos, mediante tensores de acero deslizables, para evitar que sean cortados por los equipos de

corte; i. comprobar que el sistema de línea de protección en los equipos de corte utilizados, funcione de acuerdo con lo señalado por los fabricantes. (52, p.5).

**9. Riesgos de incendios:** las causas de estos riesgos pueden ser de origen eléctrico (instalaciones eléctricas defectuosas o inadecuadas) o en razón de descuidos en el control de las fuentes de calor o combustibles (cigarrillos, estufas, planchas, vapores, etc.); para prevenirlos, no se deben generar condiciones propicias para la iniciación del fuego, en tanto, puede convertirse en un incendio, en ocasiones de grandes dimensiones con consecuencias impredecibles; en efecto, las fuentes de calor y combustible requieren de vigilancia permanente, cuidando de que no se sobrecarguen las instalaciones eléctricas y, que estas, cumplan con la normativa vigente de servicios eléctricos, en cuanto al diseño, instalación, mantención y uso. También, se recomienda establecer la prohibición de fumar dentro de las instalaciones de la empresa, y mucho menos en zonas de alto riesgo de incendio; conservar el orden y aseo en todos los lugares de trabajo; y mantener los materiales combustibles o inflamables lejos de los procesos que impliquen altas temperaturas.

**10. Riesgos ergonómicos:** según la Federación Española de Empresas de la Confección (53), los riesgos que más se presentan en el sector de las confecciones, son los ergonómicos. La falta de movimiento en el cuerpo durante mucho tiempo, y la postura de estar sentado o parado en una misma posición constituye el riesgo principal. La mayoría de los trabajadores utiliza algún tipo de máquina o herramientas (máquina de coser, cortadora, empacadora, plancha, tijeras, etiquetadora, etc.), “lo cual, supone aparte de los posibles riesgos de seguridad, la adopción de posturas forzadas, estáticas o dinámicas, los movimientos repetitivos en miembros superiores y la manipulación de cargas” (p.65).

Para Federación Española de Empresas de la Confección (53), una postura de trabajo se puede definir como inadecuada “cuando se mantienen posiciones fijas o restringidas del cuerpo, aquellas que sobrecargan músculos y tendones, o que cargan las articulaciones de forma asimétrica, y aquellas que ocasionan una importante carga muscular estática” (p.65).

Las posturas forzadas a nivel de la columna vertebral, tales como el trabajo de pie, agachado, la torsión o inclinación del tronco, la flexión o giro del cuello etc., son las más reportadas por los trabajadores, quienes también suelen estar expuestos a la adopción de posturas desfavorables de miembros inferiores tales como postura sentada más de la mitad de la

jornada, postura de pie estática, trabajo de rodillas, de pie con las dos piernas rectas o las rodillas flexionadas.

Igualmente, entre los factores de riesgo ergonómico, se destacan la realización de “movimientos repetitivos de miembros superiores (flexión o extensión repetida de codos, muñecas, dedos, y levantar o mover pesos de forma repetida). El dolor de espalda, es la patología más prevalente en el sector” (53, p.68).

**11. Riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo:** según la Federación española de Empresas de la Confección (53), este tipo de riesgos se dan generalmente “por exposición a polvos y fibras de pieles, lana, algodón u otras fibras que pueden ocasionar asma, rinitis, dermatitis, irritación en ojos, nariz y garganta e incluso enfermedades más graves”, o por exposición a altas o bajas temperaturas, en razón de un acondicionamiento inadecuado de lugares de trabajo: “ausencia de calefacción, refrigeración, o exposición a ruido, generado principalmente por los motores de las máquinas de coser” (p.10).

En conclusión, como en cualquier otra empresa bien sea pequeña, mediana o grande, las microempresas de confecciones en Colombia también presentan riesgos laborales que deben ser atendidos con urgencia; para lo cual, es indispensable el desarrollo de una cultura preventiva, el fomento de buenas prácticas de autocuidado, directivos socialmente responsables con la salud de los trabajadores y, obviamente, la implementación del SG-SST, si se desea reducir los riesgos y los altos niveles de enfermedades derivadas de aquellos de carácter ergonómico que, de hecho, a lo largo de la historia han generado altos costos en incapacidades temporales o permanentes, medicamentos o tratamientos de rehabilitación, a raíz de problemas circulatorios, artritis o afectaciones de la columna vertebral, entre otros causados por posturas inadecuadas en la realización del trabajo.

### **2.3 MARCO LEGAL**

Las principales normas relacionadas con el SG-SST que deben cumplir todas las empresas en Colombia incluyendo las microempresas del sector confecciones, se sintetizan en el Normograma que aparece en la tabla 1 que se presenta a continuación:

**Tabla 1. Normograma del SG-SST en Colombia**

<b>NORMA JURÍDICA</b>	<b>TÍTULO DE LA NORMA</b>	<b>ENTIDAD EMISORA</b>
DECRETO LEY 2663 DE 1950	Por el cual se adopta El Código Sustantivo del Trabajo con el fin de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores	Congreso de la República de Colombia
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (Actualmente Comité Paritario De Salud Ocupacional)	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
RESOLUCIÓN 1792 DE 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
DECRETO- LEY 1295 DE 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Ministro de Gobierno de la República de Colombia, delegatario de funciones presidenciales
RESOLUCIÓN 156 DE 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de la Protección Social
Ley 1010 DE 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Congreso de la República de Colombia
RESOLUCIÓN 1401 DE 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Ministerio de la Protección Social
RESOLUCIÓN 2346 DE 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Ministerio de la Protección Social
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección Social
RESOLUCIÓN 652 DE 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
RESOLUCIÓN 1409 DE 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	Ministerio del Trabajo
LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Congreso de la República de Colombia
DECRETO 1477 DE 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Presidencia de la República de Colombia
DECRETO 1072 DE 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la República de Colombia
RESOLUCIÓN 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Ministerio del Trabajo

**ELABORACIÓN PROPIA**

En particular, el Decreto 1072 (15), y de acuerdo al (Decreto 1443 de 2014), estableció las obligaciones de los empleadores, Administradoras de Riesgos Laborales y responsabilidades de los empleados con respecto al SG-SST, las cuales se sintetizan en la tabla 2 que aparece a continuación:

**Tabla 2. Obligaciones de empleadores, ARL y empleados frente al SG-SST**

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	OBLIGACIONES DE LAS ARL	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.	Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.	Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
2. Rendición de cuentas al interior de la empresa.	Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.	Suministrar información Clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
3. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.		Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Plan de Trabajo Anual en SST y definición de recursos.		Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo.
5. Participación de los Trabajadores.		Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Asignación y Comunicación de Responsabilidades.		Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Gestión de los Peligros y Riesgos.		
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.		
9. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas.		
10. Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.		

Fuente: Decreto 1072 (pp. 90-91-92).

## 2.4 MARCO CONTEXTUAL

### 2.4.1 Un poco de historia

La empresa objeto de estudio, fue creada hace aproximadamente 20 años como un pequeño taller de costura, dedicado a la confección de ropa en general, cuya producción dependía exclusivamente de las solicitudes de los clientes. El señor Yocner Edilson Quenan Caibe, quien compró esta microempresa en 2018, cambió su nombre por Vestiblanco e incorporó nuevos productos y servicios, para los cuales ha gestionado mercados y se ha especializado en uniformes sobre medidas para distintas empresas e instituciones educativas; y, aunque solo cuenta con dos operarias de planta, contrata parte de sus actividades como corte de cuellos de camisas, o de uniformes y overoles con personas expertas que se han retirado de empresas reconocidas, y continúan trabajando desde su casa.

Según su administradora, la empresa Vestiblanco asistió al evento Colombia-moda realizado en Medellín del 23 al 25 de julio de 2019 en Plaza Mayor, como parte de la misión empresarial de la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas (CCMPC), cuyo objetivo se orientó a que los empresarios tuvieran la oportunidad de relacionarse con otros del sector textil, presenciar las pasarelas nacionales e internacionales, conocer las tendencias, marcas, y espacios de aprendizaje, con fines de que aplicaran lo aprendido en sus correspondientes empresas.

#### 2.4.2 Información de la empresa

**Tabla 3. Información de la empresa**

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Nombre de la empresa	Vestiblanco
Tipo de empresa:	Microempresa
Número de Identificación Tributaria (NIT):	1088650590 - 3
Actividad económica, según la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales	C1410 - Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel.
Dirección:	Carrera 25 # 46 - 27
Ciudad:	Manizales
Departamento:	Caldas
Teléfono-Celular:	8900998 - 3045667204
Administradora de Riesgos Laborales:	Positiva
Representante Legal:	Yocner Edilson Quenan Caipe
Número de Empleados:	cuatro (4) empleados.
Jornada Laboral:	8 horas

FUENTE: VESTIBLANCO

#### 2.4.3 Misión

Confeccionar diferentes tipos de vestuario a la medida de nuestros clientes, fomentando siempre el diseño y desarrollo de nuevas prendas, buscando el progreso permanente de la empresa y nuestro grupo de trabajo.



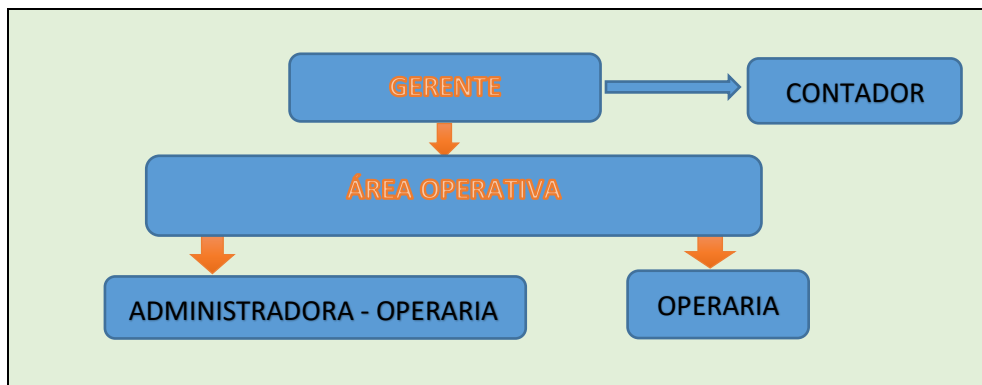
#### 2.4.4 Visión

Para el 2025 seremos una empresa colombiana que lidere la fabricación de uniformes y dotaciones en la ciudad de Manizales siendo reconocidos a nivel local y regional por su excelente calidad y excelentes acabados.

#### 2.4.5 Organigrama

La empresa Vestiblanco, solo cuenta con 4 empleados distribuidos en distintas áreas, tal y como se indica en la figura 2 que aparece a continuación:

**Figura 2. Organigrama**



FUENTE: VESTIBLANCO

El gerente de Vestiblanco es Yocner Edilson Quenan Caipe su propietario; y, al igual que su Contador Argemiro Hernández, están laboralmente vinculados a la empresa por prestación de servicios. El personal de Producción, está compuesto por Elisa Gálvez-Operaria de confección (nómina) y Sandra Patricia Rodríguez Castro vinculada a la nómina de la empresa, quien además de ser la administradora, también se desempeña como operaria de corte.

#### 2.4.6. Distribución de población por (grupos etarios, niveles jerárquicos, y género), productos y servicios

La Distribución de los trabajadores de la empresa Vestiblanco por grupos etarios (rangos de la población por edades), niveles jerárquicos, y género, así como sus productos y servicios, se describen en las tablas 4, 5, 6 y 7 que aparecen a continuación:

**Tabla 4. Distribución de población por grupos etarios**

RANGO DE EDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES	CARGO DESEMPEÑADO
18 - 27 años	0	
28 - 37 años	2	Gerente, Contador.
38 - 47 años	1	Administradora-operaria
48 - 57 años	1	Operaria
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	

FUENTE: VESTIBLANCO

**Tabla 5. Distribución por niveles jerárquicos**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Ejecutivo	1
Contabilidad	1
Administrativo	1
Operativo	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

FUENTE: VESTIBLANCO

**Tabla 6. Distribución por género**

GENERO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Femenino	2
Masculino	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

FUENTE: VESTIBLANCO

**Tabla 7. Productos y servicios**

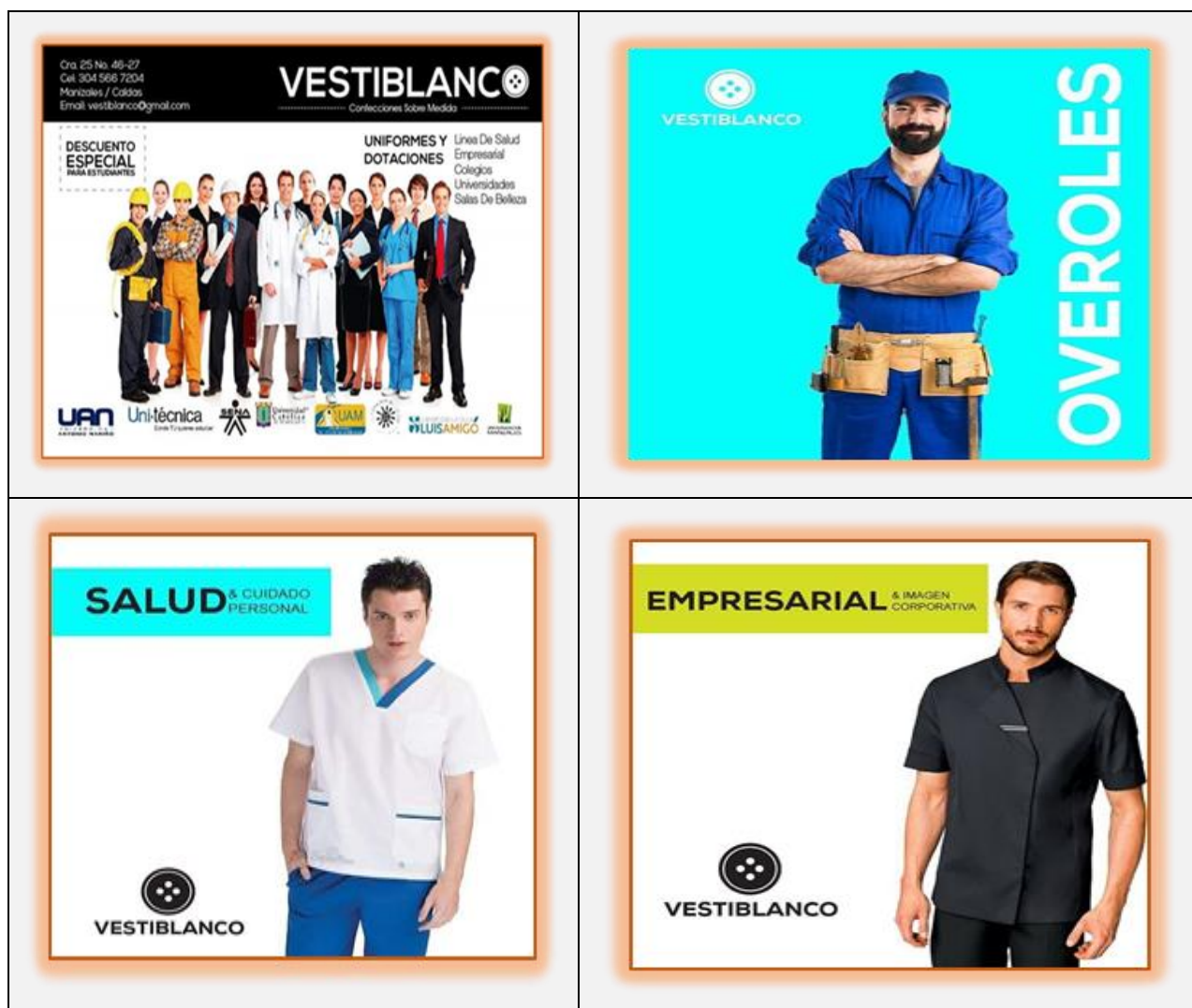
PRODUCTOS	SERVICIOS
Uniformes universitarios	Diseño de prendas
Uniformes colegiales	Confección

Uniformes empresariales	Micro maquila
Uniformes médicos	Satélite
Uniformes de enfermería	
Chaquetas de promoción	
Delantales	
Delantales chef	
Overoles	

FUENTE: VESTIBLANCO

Los productos anteriormente expuestos y algunos de sus principales clientes se ilustran en la figura 3 que aparece a continuación:

**Figura 3. Productos y clientes más importantes de Vestiblanco**





FUENTE: VESTIBLANCO

En el proceso productivo, se realizan las siguientes actividades: Toma de medidas y generación de orden de confección, diseño de prendas, corte, costura, elaboración de ojales, pegado de botones, y planchado; para ello la empresa cuenta con las siguientes máquinas: 3 Maquinas Planas, 1 fileteadora, 1 collarín (hace ruedos, pega sesgos), y una máquina convencional (pega botones, hace ojales y presillas), las cuales se pueden visualizar en la figura 4 que aparece a continuación:

**Figura 4. Máquinas utilizadas en el proceso de confección**



MÁQUINA PLANA INDUSTRIAL JONTEX JT 1130

COLLARÍN MECATRÓNICA KINGTER KT 500 02 AT



**MÁQUINA INDUSTRIAL PLANA KINGTER**



**FILETEADORA MECATRÓNICA KINGTER KT 757F AT**



**MÁQUINA FILETEADORA MECATRÓNICA JONTEX - JT  
800-5**



**MÁQUINA DE COSER CONVENCIONAL**

**FUENTE: VESTIBLANCO**

Entre sus proveedores se encuentran: Lafayette (telas), las cuales son en Poliéster, algunas con un 30% o 40% de algodón y el resto poliéster; y, Adornos Colombia, que abastece la empresa de adornos, hilos, agujas, elásticos, sesgos, etc.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de estudio

La investigación clasifica en el marco de estudios de tipo descriptivo, en su modalidad documental, en tanto permite diseñar el SG-SST para una microempresa de confecciones con base a la revisión de los requerimientos establecidos por la normativa colombiana, y al ciclo PHVA.

### 3.2 Unidad de Análisis

La Unidad de análisis del presente estudio es la microempresa de confección Vestiblanco de la ciudad de Manizales, la cual solo cuenta con 4 empleados.

### 3.3 Metodología para estructurar el diseño general del SG-SST en la microempresa Vestiblanco

La Resolución 0312 de 2019, estableció los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST en las empresas con menos de 10 trabajadores en este caso, la microempresa objeto de estudio, cuyo diseño se debe realizar mediante un proceso lógico desarrollado por etapas, que conllevan al mejoramiento continuo del sistema.

Para ello, el Decreto 1072 de 2015, estableció en su artículo 2.2.4.6.4, que la implementación, mantenimiento y mejora continua de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe regirse por principios basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”, el cual les facilita a las empresas propiciar ambientes laborales seguros y la prevención de peligros, riesgos, y enfermedades en sus sitios de trabajo. Por tanto, para efectos de la presente investigación, se utilizó esta metodología para el diseño del SG-SST en la microempresa Vestiblanco de la ciudad de Manizales. Las etapas del ciclo y los pasos que en cada una se deben integrar, se describen a continuación:

**ETAPA 1. Planificar:** en esta fase se incluyen las acciones de diagnóstico y evaluación e implican el desarrollo de los siguientes pasos:

**Paso 1.** Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Paso 2.** Identificación de peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

**Paso 3.** Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Paso 4.** Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

**ETAPA 2. Hacer:** en esta fase se diseñan todas las acciones propuestas en el plan de trabajo, siendo necesario ordenarlas en los siguientes pasos:

**Paso 5.** Reglamento de higiene y seguridad industrial.

**Paso 6.** Plan de medidas de prevención de peligros, riesgos y enfermedades ocupacionales con base en los resultados de la Identificación, Evaluación, Valoración de los Riesgos.

**Paso 7.** Plan de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

**Paso 8.** Programa de Higiene y Seguridad Industrial: exámenes médicos ocupacionales, y plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

**Paso 9.** Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**Paso 10.** Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

**3. Verificar:** en esta fase se describen las acciones pertinentes para medir los resultados del sistema y su evaluación, con el fin de aplicar los correctivos, las cuales se integran en el siguiente paso:

**Paso 11.** Medición y evaluación de la gestión en SST.

**ETAPA 4. Actuar:** en esta fase se describen las acciones orientadas a prevenir nuevos sucesos detectados en los resultados de la evaluación y los posibles correctivos, los cuales se integran bajo la siguiente denominación:

**Paso 12.** Acciones preventivas o correctivas.

### **3.4. Metodología para evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, la identificación de peligros y valoración de riesgos en la microempresa Vestiblanco**

Para cumplir con el primer objetivo del estudio, caracterizar las condiciones iniciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tomaron en cuenta los estándares mínimos del SG-SST para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019. Para la identificación de peligros y valoración de riesgos (objetivo 2), se utilizó la Matriz propuesta para ello en la Guía técnica colombiana GTC 45 de 2012.

### **3.5 Instrumentos de recolección de información**

Para la recolección de la información, además de la observación, la entrevista a los directivos y la encuesta al personal operativo, se utilizó la revisión documental, específicamente de la normatividad colombiana relacionada con el diseño del SG-SST en el contexto de las microempresas, seleccionando la información pertinente en carpetas digitales de acuerdo a cada objetivo planteado, para luego proceder al diseño del sistema de la microempresa Vestiblanco. Las principales fuentes documentales de información, son:

**Matriz de estándares mínimos** de la Resolución 0312 de 2019, que permitió la evaluación inicial del estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la microempresa Vestiblanco.

**Matriz de identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos** de la Guía técnica colombiana GTC 45 de 2012, la cual es una herramienta completa y eficaz para dar cumplimiento a la normativa, en tanto al articularse coherentemente con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, permitió realizar el diagnóstico inicial de riesgos y peligros en la microempresa Vestiblanco.



## CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL DISEÑO DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA VESTIBLANCO-MANIZALES

El diseño del SG-SST en la microempresa Vestiblanco se realizó con base en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), y de acuerdo con los requisitos normativos establecidos en el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019 para las empresas con menos de 10 trabajadores. Sus principales resultados se exponen a continuación:

### 4.1 PLANIFICAR:

En esta etapa, lo primero que se hizo fue la evaluación inicial del SGSST de la empresa y la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos existentes, como aspectos fundamentales para poder sustentar la política de SST, establecer los objetivos, obligaciones y responsabilidades, definir el plan anual de trabajo, los requerimientos de capacitación de los trabajadores y determinar los elementos a incluir en el reglamento de higiene y seguridad industrial.

#### 4.1.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Evaluación inicial del SGSST de la microempresa Vestiblanco en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019 para empresas con menos de 10 trabajadores, se describe en la tabla 8 que aparece a continuación:

**Tabla 8. Cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST**

ESTÁNDAR	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	<b>Si cumple</b>
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	<b>Si cumple</b>
Capacitación en SST	<b>No cumple</b>
Plan Anual de Trabajo	<b>No cumple</b>
Evaluaciones médicas ocupacionales	<b>No cumple</b>
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	<b>No cumple</b>
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	<b>No cumple</b>
<b>ESTADO GENERAL DEL SGSST</b>	<b>CRÍTICO</b>

FUENTE: VALORACIÓN PROPIA CON BASE EN LA INFORMACIÓN DEL GERENTE DE VESTIBLANCO Y LA ENCUESTA ESTRUCTURADA

Como se analiza en la tabla 8, Vestiblanco al autorizar el diseño del SG-SST por parte de un estudiante de especialización en SST, bajo la asesoría y dirección de una docente autorizada para ello, tal y como lo permite la Resolución 312 de 2019 (artículo 5), cumple con el primero de los estándares mínimos establecidos en esta normativa para las empresas con menos de 10 trabajadores, en este caso la microempresa objeto de estudio.

De hecho, según el gerente de la empresa, aunque los 4 empleados están afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, la vinculación de la empresa a la ARL Positiva, no corresponde a la clasificación de su actividad principal con riesgo II, establecido para las microempresas de confecciones en el Decreto 1607 de 2002 del ministerio de salud, pues se ha inscrito como empresa de riesgo clase I (Mínimo).

Además, aún no tiene definida una política de SST, ni cuenta con un Plan anual de trabajo o un reglamento de higiene y seguridad industrial que oriente su gestión en salud ocupacional. Tampoco, ha identificado ni evaluado los peligros, riesgos o amenazas, y carece de medidas para prevenirlos o controlarlos.

Estas falencias en el SG-SST, fueron corroboradas por las 2 operarias en la encuesta estructurada que se les aplicó (Ver anexo 1), mediante la cual se pudo identificar que a ninguno de los empleados se le realizaron los exámenes médicos reglamentarios antes o después de ser laboralmente vinculados.

Ninguna operaria ha tenido accidentes o incidentes de trabajo durante el tiempo que lleva laborando en la empresa, ni ha reportado enfermedad profesional. En consecuencia, ante la inexistencia del SG-SST, se procede a su diseño en la microempresa Vestiblanco, tal y como se expone a continuación:

#### **4.1.2 Identificación de peligros y Evaluación, Valoración de los Riesgos**

Para desarrollar este punto, se utilizó la Guía Técnica colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (54), en cada uno de los procesos y actividades desarrollados en la empresa, cuyos resultados se presentan en la tabla 9, que aparece a continuación:

Tabla 9. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

EMPRESA VESTIBLANCO															
RESPONSABLE:															
SIGNIFICADO DE INDICADORES DE LAS CASILLAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS: ND (Nivel de deficiencia); NE (Nivel de exposición); NP (Nivel de probabilidad: se calcula multiplicando ND x NE); INT. NP (Interpretación del Nivel de Probabilidad); NC (Nivel de Consecuencias); NR e INTERV. NR (Nivel de Riesgo e Intervención); INTERP. NR (Interpretación del Nivel de Riesgo).															
NOTA: En la empresa Vestiblanco, No existe ningún control para los peligros identificados.															
PROCESO	ÁREA Y TAREAS ESPECÍFICAS	RUTINARIO		PELIGROS			EVALUACIÓN DE RIESGOS							VALORACIÓN DEL RIESGO	
		SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	POSIBLES EFECTOS	ND	NE	NP NDXNE	INT. NP.	NC	NR. e INTEV.	INTERP. NR	ACEPTABILIDAD	
CONFECCIÓN DE PRENDAS (2 operarias)	DISEÑO: Elaboración de moldes de prendas, (uniformes, overoles, etc.), de acuerdo a exigencias de sus clientes	X		Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0			BAJO (B)			IV	ACEPTABLE	
				Postura de pie prologada.	Biome cánico	Molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio nervioso, dolores de espalda a la altura de las vértebras cervicales y de las vértebras dorsales y lumbares	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Movimiento repetitivo de Miembros Superiores.	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
	CORTADO: (Corte de telas según los moldes diseñados)	X		Postura de pie prologada	Biome cánico	Molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio nervioso, dolores de espalda a la altura de las vértebras cervicales y de las vértebras dorsales y lumbares	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Movimiento repetitivo - Miembros Superiores	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0			BAJO (B)			IV	ACEPTABLE	
	COSTURA: Costura y acabado de productos. (Demanda trabajo continuo durante toda la jornada laboral)	X		Movimiento repetitivo - Miembros Superiores.	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	4	24	MUY ALTO (MA)	24	600	I	NO ACEPTABLE	
				Postura Sedente Mantenido	Biome cánico	Molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio y nervioso que afectan, principalmente, las piernas	6	4	24	MUY ALTO (MA)	24	600	I	NO ACEPTABLE	
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0			BAJO (B)			IV	ACEPTABLE	
	FILETEADO	Pulido de prendas	X		Postura Sedente Prolongada	Biome cánico	Molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio y nervioso que afectan, principalmente, a las piernas.	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO

				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18	ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO				
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
				Movimiento repetitivo - Miembros Superiores.	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Postura de pie prolongada	Biome cánico	Molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda y alteraciones del sistema circulatorio nervioso, dolores de espalda a la altura de las vértebras cervicales y de las vértebras dorsales y lumbares	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contacto con superficies calientes, exposición a vapores calientes o Caída de la plancha por descuido	Físico	Quemaduras en la cara, las manos o cualquier otra parte del cuerpo	0					BAJO (B)					IV	ACEPTABLE
				Cables de mala calidad o en mal estado, uso excesivo de extensiones	ELÉCTRICO	Corto circuito, incendio, lesiones como quemaduras, fibrilación ventricular y muerte.	0					BAJO (B)					IV	ACEPTABLE
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)					IV	ACEPTABLE
PLANCHADO			X	Movimiento repetitivo - Miembros Superiores.	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	3	18			ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
				Movimiento repetitivo - Miembros Superiores.	Biome cánico	Tendinitis, síndrome del Túnel Carpiano	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
				Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18			ALTO (A)	24	450		II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	
				Postura Sedente Prolongada	Biome cánico	Dolores de espalda (lumbares o de la parte superior), tensión en los hombros, base del cuello, dolores de cabeza; escozor de ojos, sequedad de ojos	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
GERENCIA Y CONTABILIDAD (2 empleados)	Elaboración de documentos mediante uso del computador		X	Ruido continuo de la maquinas	Físico	Sensibilidad auditiva, dolores de cabeza, Estrés	6	3	18			ALTO (A)	24	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		
				Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
ADMINISTRACIÓN	RECEPCIÓN DE PEDIDOS (Toma de medidas)		X	Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0						BAJO (B)		IV	ACEPTABLE		
				(Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	RIESGO PÚBLICO	Posibilidad de lesiones corporales o pérdida de la vida	0					BAJO (B)				IV	ACEPTABLE	
	MANEJO DE PERSONAL	X		Contenido de la tarea, demandas emocionales	Psico Social	Estrés, Dolor de Cabeza, Dolor de Espalda y Fatiga	0						BAJO (B)		IV	ACEPTABLE		

FUENTE: Elaboración propia con base en GTC (54), p.20-21).

Como se analiza en la tabla 9, solo dos operarias participan en las diferentes actividades del proceso de confección (diseño de moldes, corte de tela, costura, fileteado, planchado), las cuales se desarrollan en un mismo espacio relativamente pequeño y, en efecto, al igual que el gerente y el contador, están expuestas constantemente al ruido de las máquinas.

Además, tanto las labores rutinarias como las no rutinarias les exige posturas poco recomendables durante toda la jornada laboral o parte de ella; de lo cual, se infiere su alta vulnerabilidad a que la exposición continuada al ruido conlleve a una pérdida paulatina de audición, o a que las consecuencias de dichas posturas se presenten o se agudicen a corto o mediano plazo, generando posibles incapacidades temporales o permanentes.

Más, considerando que, los riesgos asociados a estos aspectos, presentan un nivel de probabilidad alto o muy alto, y que no se identificó ninguna medida de control por parte de del personal para prevenir o reducir la posibilidad enfermedades derivadas de sus actividades. Sin embargo, dadas las exigencias propias del trabajo realizado por las operarias, los riesgos identificados se pueden considerar como No Aceptables con implementación inmediata de medidas, tal y como se expone en la tabla 10 que aparece a continuación:

**Tabla 10. Resumen de la identificación y valoración del riesgo**

TIPO DE RIESGO	CAUSA	PROCESOS	NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DEL RIESGO	VALORACIÓN DEL RIESGO
<b>FÍSICO</b>	Ruido	Todos los procesos incluyendo gerencia y contabilidad	ALTO (A)	II	<b>Aceptable con control específico</b>
	Contacto con superficies calientes o exposición a vapores calientes	Planchado	BAJO (B)	IV	<b>ACEPTABLE</b>
<b>ELÉCTRICO</b>	Mala calidad o mal estado de los cables, uso excesivo de extensiones	Planchado	BAJO (B)	IV	<b>ACEPTABLE</b>
<b>PSICOSOCIAL</b>	Contenido de la tarea, demandas emocionales.	Todas las actividades de confección. Área administrativa (toma de medidas y manejo de personal)	BAJO (B)	IV	<b>ACEPTABLE</b>
<b>BIOMECÁNICOS</b>	Postura de Pie prolongada	Diseño, corte de telas y planchado	ALTO (A)	II	<b>Aceptable con control específico</b>
	Postura Sedente Prolongada	Gerencia y Contabilidad	BAJO (B)	IV	<b>ACEPTABLE</b>
		Fileteado	ALTO (A)	II	<b>Aceptable con control específico</b>
	Postura Sedente mantenida	Costura	MUY ALTO	I	<b>NO ACEPTABLE</b>
	Movimiento repetitivo - Miembros Superiores	Costura	MUY ALTO	I	<b>NO ACEPTABLE</b>
Diseño, cortado, fileteado, planchado		ALTO (A)	II	<b>Aceptable con control específico</b>	
<b>RIESGOS PÚBLICOS</b>	(Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Área administrativa (toma de medidas)	BAJO (B)	IV	<b>ACEPTABLE</b>

ELABORACIÓN PROPIA

Como lo muestra la tabla 10, los riesgos biomecánicos asociados a movimiento repetitivo de miembros superiores y postura sedente mantenida identificados en la labor de costura, son los que presentan un nivel de probabilidad muy alto y, por tanto, mayor posibilidad de generar enfermedades a las operarias tales como artrosis o problemas de venas varicosas entre otras, sin embargo, no aplican los conocimientos aprendidos en las capacitaciones básicas en salud ocupacional que recibieron en otras empresas, para evitarlas o prevenirlas; en efecto, se evidencia como prioridad la implementación inmediata de medidas.

De acuerdo con lo afirmado por las dos operarias encuestadas, no hay un líder o Vigía de salud ocupacional, ni han recibido ninguna capacitación al respecto durante casi un año que llevan trabajando en la empresa. Así mismo, manifestaron que el ruido de las máquinas no les incomoda porque ya están acostumbradas, y que no les gustaría utilizar protectores auditivos, en razón de la incomodidad y el calor que generan; ninguna demostró una buena actitud frente a posibles capacitaciones, según ellas, por el tiempo que se perdería obstaculizando el rendimiento de su labor. Esta percepción, conlleva a inferir que falta cultura de autocuidado y que se deben implementar medidas pertinentes para mejorar las prácticas y hábitos inadecuados.

Cabe anotar que, ninguno de los empleados, manifestó tener el hábito de fumar, ni consume bebidas alcohólicas, no obstante, ninguna de las operarias hace deporte ni ejercicio corporal; tampoco hacen pausas activas (descansar por pequeños intervalos de tiempo durante la jornada laboral), pues consideran que no les rinde el trabajo y se pierde tiempo para entregar oportunamente los pedidos.

Lo anterior, es comprensible si se considera que la especialidad de la microempresa es la producción en serie de uniformes deportivos o para instituciones educativas y dotaciones industriales (overoles, delantales, o prendas de vestir utilizadas como uniforme en algunas empresas); por tanto, dado el reducido número de operarias y pese a que la empresa contrata parte de sus actividades con personas que laboran desde su casa, también se evidencia una sobrecarga de trabajo, además del estrés reportado por ellas en la encuesta, aunque ninguna ha tenido que consultar al médico por dicha causa, lo cual, sugiere que es un riesgo psicosocial tolerable. El diagnóstico anterior, demuestra la urgente necesidad de diseñar las medidas preventivas o correctivas de acuerdo a todos los riesgos identificados, las cuales se diseñarán más adelante.

### **4.1.3 Política Seguridad y Salud en el Trabajo**

La empresa Vestiblanco de la ciudad de Manizales, reconoce la importancia del capital humano como el activo más valioso que posee y, en efecto, considerando que el bienestar que se les procure a los empleados nunca será suficiente comparado con el rendimiento que ellos le representan, hace manifiesto su liderazgo y compromiso de velar por su seguridad y salud en el trabajo, mediante el cumplimiento de la normatividad vigente en dicha materia; para lo cual, destinará los recursos suficientes para implementar a cabalidad todas las medidas preventivas y de protección diseñadas con base en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como las capacitaciones y demás actividades necesarias para prevenirlos y minimizar sus efectos en la salud física y mental del personal.

Igualmente, promoverá una cultura de autocuidado de la salud y la seguridad laboral como valor y principio fundamental de su gestión, mediante programas de sensibilización y capacitación orientados a generar conciencia colectiva frente a la importancia de acatar estrictamente las medidas preventivas de peligros o riesgos que puedan generar accidentes laborales o enfermedades derivadas de las tareas propias de cada área del proceso de confección en la empresa Vestiblanco, así como de asumir responsabilidades individuales en el mejoramiento continuo de prácticas y hábitos inadecuados. La política será difundida y revisada cada año con fines de actualizarla de acuerdo a los cambios de la normativa en SST.

Firma \_\_\_\_\_

Yocner Edilson Quenan Caipe

Representante Legal

#### **4.1.4 Objetivos del SG-SST**

Con el fin de cumplir con lo establecido por el Decreto 1072 de 2015, (2.2.4.6.7), la política de SST de Vestiblanco, establece como objetivos del SGSST, los que se exponen a continuación:

- Superar el estado crítico del SG-SST identificado en la evaluación inicial de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 (artículo 3), para empresas con menos de 10 trabajadores, con fines de dar cumplimiento a estos requisitos y a la demás normatividad vigente que aplica a las microempresas mediante el mejoramiento continuo del sistema.
- Socializar a todos los empleados los resultados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con el fin de concientizar a los empleados de sus posibles efectos en el desarrollo de enfermedades profesionales derivadas de la realización de actividades rutinarias y no rutinarias inherentes al proceso de confección.
- Generar la cultura del autocuidado de la salud y conciencia colectiva sobre la importancia de acatar estrictamente las medidas de prevención y protección para evitar accidentes, reducir los riesgos y minimizar sus efectos en la generación de enfermedades laborales.
- Enriquecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación del Plan anual de Capacitación.

#### **4.1.5 Obligaciones y Responsabilidades**

En cumplimiento del artículo 2.2.4.6.8 (numerales 1, 2, 3) y del artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, el gerente de Vestiblanco en su calidad de empleador y los trabajadores de la empresa, deben cumplir respectivamente las siguientes obligaciones y responsabilidades enunciadas en la tabla 11, que aparece a continuación:



**Tabla 11. Obligaciones del empleador y responsabilidades de los trabajadores**

<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b>	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES</b>
Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.	Apropiar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y contribuir al cumplimiento de sus propósitos y de los objetivos del SG-SST.
Asumir su responsabilidad de garantizar el buen funcionamiento de SGSST.	Conocer los riesgos de SST a los que está expuesto en la realización de sus labores y acatar las medidas establecidas para controlarlos.
Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas de cada empleado frente al SGSST, de acuerdo con el cargo desempeñado o las labores que realiza.	Procurar el auto-cuidado de su salud y Proporcionar información suficiente y verídica sobre su estado de salud.
Exigir a los encargados del SGSST, la rendición de cuentas al interior de la empresa.	Realizarse oportunamente los exámenes médicos.
Asignar los recursos técnicos y financieros, así como definir el personal que se encargará de la implementación, revisión, evaluación y mejora del SGSST en todos sus aspectos.	Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
Diseñar e implementar un plan de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos del SGSST.	Reportar al responsable del SGSST cualquier aspecto del trabajo que pueda representar un peligro o riesgo.
Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral.	Informar de inmediato la ocurrencia de cualquier incidente o accidente en el lugar de trabajo.
Delegar personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo. En consecuencia, la empresa contratará un técnico debidamente capacitado en SST para que se encargue de implementar el SG-SST, actualizar mínimo cada año la matriz de peligros y riesgos, al igual que las medidas correctivas pertinentes y de la evaluación periódica del estado de salud de los empleados con el fin de prevenir oportunamente las enfermedades ocupacionales.	Asistir a la inducción o reinducción y a los cursos de entrenamiento.
Delegar un Vigía de salud ocupacional que apoye todas las actividades de salud ocupacional, vigile el cumplimiento de las medidas de prevención de accidentes laborales y de protección de la salud de los trabajadores, y procure el mantenimiento de condiciones de seguridad industrial, mediante la inspección permanente de los puestos de trabajo para la identificación constante de actuaciones o procedimientos inseguros, y la aplicación de la mejora continua.	Cumplir con el reglamento de higiene y seguridad industrial.
Definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.





<b>Adquisición y Contratación</b>	Establecer condiciones o requisitos para la adquisición de bienes y contratación de servicios.	<b>Encargado del Diseño del SG-SST</b>																					
<b>Indicadores de medición del SG-SST</b>	Establecer indicadores que permitan medir el desempeño del sistema.	<b>Encargado del Diseño del SG-SST</b>																					
<b>Proceso de verificación del SG-SST</b>	Describir los procedimientos a seguir para evaluar y verificar el cumplimiento de los objetivos y el desempeño del SG-SST.	<b>Encargado del Diseño del SG-SST</b> <b>Encargado del Diseño del SG-SST</b>																					
<b>Mejora continua</b>	Describir los aspectos a tener en cuenta para identificar las oportunidades de mejora continua del SG-SST.	<b>Encargado del Diseño del SG-SST</b>																					
<p><b>NOTA: LOS RESPONSABLES DE IMPLEMENTAR CADA PROGRAMA O ACTIVIDAD, LOS RECURSOS (FÍSICOS, ECONÓMICOS, HUMANOS), Y EL CRONOGRAMA EN EL QUE SE IMPLEMENTARÁ CADA FASE DEL SISTEMA, DEBEN SER DEFINIDOS POR EL GERENTE DE LA EMPRESA VESTIBLANCO CON LA COLABORACIÓN DEL ENCARGADO DE SU IMPLEMENTACIÓN Y EL VIGÍA EN SST DELEGADOS POR LA GERENCIA.</b></p>																							

ELABORACIÓN PROPIA.

## 4.2 HACER

En esta fase se diseñan todos los programas y actividades incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, tal y como se expone a continuación:

### 4.2.1 Reglamento de higiene y seguridad industrial

**Artículo 1. Compromisos de la empresa.** La empresa Vestiblanco, se compromete a cumplir con todas las disposiciones normativas orientadas a garantizar la seguridad y prevención de accidentes y enfermedades que puedan derivar de los procesos realizados por los trabajadores y, en consecuencia, hace manifiestos los siguientes compromisos:

**Artículo 1.1.** La Gerencia de la empresa, ordena la realización de los exámenes médicos reglamentarios a todo el personal que actualmente labora en la empresa, para conocer su estado de salud, y en adelante exigirá dichos exámenes como requisito para la vinculación laboral de cualquier otro trabajador y, después de incorporado a la nómina, mediante contrato a término fijo o indefinido, será inscrito en el Sistema de Seguridad Social Integral,

requiriendo además la obligatoria inscripción a este Sistema por parte de los trabajadores que sean vinculados por prestación de servicios.

**Artículo 1.2.** La empresa se compromete a contratar un encargado de ejecutar SG-SST, y designar el Vigía de SST, así como a garantizar el cabal cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 1.3.** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para el desarrollo de los diferentes programas o actividades establecidas en el Plan de trabajo, y la evaluación, seguimiento y mejora continua del SGSST.

**Artículo 1.4.** La empresa socializará a todo el personal los resultados de la identificación inicial y evaluación de los riesgos laborales inherentes a todos los procesos realizados en cada área, así como las medidas planteadas para su prevención o mitigación, y mantendrá actualizados los riesgos y las medidas mediante su revisión anual.

**Artículo 1.5.** La empresa se compromete a proporcionar todos los dispositivos ergonómicos, máquinas o herramientas adecuadas (incluyendo su mantenimiento periódico-preventivo), para facilitar las labores del personal, así como los elementos de protección necesarios para garantizar la seguridad de cada trabajador en el desempeño de sus labores.

**Artículo 1.6.** La empresa realizará las capacitaciones necesarias en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el plan de capacitación del SG-SST tanto en lo referido a la inducción como a la reinducción del personal. y, los trabajadores, estarán obligados a participar en estas actividades definido en el plan de capacitación (Decreto 1072 de 2015 que derogó el Decreto 1443 de 2014).

**Artículo 1.7.** La empresa se compromete a promover en el personal la cultura del autocuidado de su salud, así como las buenas prácticas de prevención de riesgos y accidentes en los puestos de trabajo y la protección de su salud.

**Artículo 1.8.** La empresa se compromete a programar las pausas activas dentro de la jornada laboral con el fin de prevenir o minimizar los efectos de posturas prologadas y movimientos repetitivos en la salud de sus trabajadores (as), las cuales deben ser adoptadas por el personal con carácter obligatorio.

**Artículo 1.9.** La gerencia estará abierta al diálogo promoviendo una buena comunicación con sus trabajadores para que puedan expresar cualquier sugerencia de mejoramiento de la

seguridad y salud en el trabajo, inconformidad o conflicto y contribuirá a su solución colectiva si es el caso o entre las partes involucradas.

**Artículo 1.10.** La empresa reportará a la ARL cualquier accidente de trabajo y llevará un registro anual de incidentes y accidentes, los cuales deberán ser reportados por los trabajadores con carácter obligatorio.

**Artículo 1.11.** La empresa capacitará el personal en primeros auxilios y mantendrá al día el botiquín con los elementos requeridos para atender cualquier evento que no requiera de atención médica.

**Artículo 1.12.** La empresa mantendrá actualizadas las amenazas y las medidas para enfrentarlas y capacitará al personal para enfrentar cualquier evento de incendio, terremoto, o cualquier otra emergencia que se pueda presentar.

**Artículo 2. Responsabilidades de los trabajadores.** Los trabajadores además de cumplir con todas las responsabilidades establecidas por la normativa en SST, deben asumir las siguientes obligaciones:

**Artículo 2.1.** Los trabajadores están obligados a cuidar todos los equipos o herramientas de trabajo, mantenerlos en buen estado, a mantener la limpieza y el orden en sus puestos de trabajo, evitando dejar objetos o materiales regados en el suelo para evitar accidentes de trabajo como caídas al mismo nivel.

**Artículo 2.2.** Los trabajadores (as) de la empresa Vestiblanco están obligados a cumplir estrictamente con las medidas de prevención y protección (tapabocas para prevenir la aspiración de partículas provenientes de las telas o restos de hilo, protectores auditivos, ropa cómoda y delantal), o cualquier otra disposición relacionada con la seguridad y salud en el trabajo establecida por la empresa o en la normativa que, en dichas áreas sean de su competencia; su incumplimiento podrá ser causa de suspensión o expulsión definitiva.

**Artículo 2.3.** Los trabajadores deberán obligatoriamente dar un trato cortés y respetuoso a sus directivos o compañeros de trabajo y evitarán cualquier agresión o conducta manifiesta de acoso laboral, así como conflictos innecesarios que deben ser resueltos mediante el diálogo y la concertación.

**Artículo 3.** El presente Reglamento entrará en vigencia, inmediatamente después de haber sido autorizado y firmado por el gerente de la empresa Vestiblanco; será exhibido por un período pertinente en un lugar estratégico de la empresa, y seguirá vigente mientras se conserven las condiciones iniciales de la empresa en el momento de su formulación, tales como actividad económica, condiciones tecnológicas de producción, instalaciones locativas o no se generen cambios normativos que obliguen a adaptar el reglamento de acuerdo a sus disposiciones.

Este reglamento se autoriza mediante la firma del Representante Legal, el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Yocner Edilson Quenan Caipe

Representante Legal

#### **4.2.2 Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados**

El Plan de medidas de prevención y protección, se realizó con base en la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de riesgos elaborada en el segundo punto del diseño del Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, y se presenta en la tabla 13 que aparece a continuación:

**Tabla 13. Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados**

TIPO DE RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
FÍSICO	Ruido continuo de las máquinas	Dado que el ruido de las máquinas de coser es un riesgo inherente a las labores del sector de las confecciones y, ante la imposibilidad de eliminarlo definitivamente, se hace necesario implementar las siguientes medidas:
		Realizar el mantenimiento preventivo de las máquinas de coser para evitar el incremento de ruido o las vibraciones por deficiencias mecánicas.
		Dotar al personal de protectores auditivos, en el menor tiempo posible.
		Establecer el uso obligatorio de los protectores auditivos por parte de todo el personal.
		Promover en el personal de la empresa, la importancia del uso de los protectores auditivos, para prevenir futuros problemas de audición.
		Ordenar exámenes médicos para determinar el estado o deterioro de la función auditiva del personal.

	<p><b>Contacto con superficies calientes o exposición a vapores calientes en el área de planchado.</b></p>	<p>Implementar las medidas para controlar el ruido, permite mejorar la concentración en el área de planchado y fijar la atención en las tareas inherentes a este proceso, para evitar el contacto con las superficies calientes o con los vapores calientes emanados de las planchas, así como prevenir su interferencia con las funciones psicomotoras a la hora de manipular las prendas y la plancha.</p> <p>Procurar la utilización alterna de las manos en el uso de la plancha manual, y evitar mantener la plancha levantada con una mano mientras dobla la prenda con la otra.</p> <p>Promover el autocuidado en las operarias para que no se expongan a ambientes fríos o al sereno de la noche, inmediatamente después de haber realizado actividades de planchado, para evitar posibles derrames sanguíneos cerebrales, en los ojos, o parálisis facial entre otras afectaciones.</p> <p>Reducir la exposición al calor generado por las planchas durante muchas horas y, por tanto, descansar de esta labor por pequeños intervalos de tiempo (pausas activas).</p>
<p><b>ELÉCTRICO</b></p>	<p><b>Mala calidad o mal estado de los cables, uso excesivo de extensiones, muchos artefactos funcionando a la vez.</b></p>	<p>Tener en cuenta las especificaciones del proveedor de las máquinas y el manual de manejo de las mismas.</p> <p>Revisar periódicamente las instalaciones eléctricas, interruptores, tomas y cableado de máquinas, planchas o cafeteras.</p> <p>Evitar el uso excesivo de extensiones y no sobrecargar la instalación eléctrica conectando varios aparatos a un mismo tomacorriente.</p> <p>No conectar cables desnudos directamente a los tomacorrientes ni tirar del cable para desconectar las máquinas.</p> <p>No añadir pedazos de cable cuando esté deteriorado sino reemplazarlo en su totalidad por uno nuevo y utilizar cables de buena calidad.</p> <p>Suspender el funcionamiento de las máquinas de coser y fileteado cada dos horas durante 5 minutos para evitar sobrecarga de tensión eléctrica, ya que generalmente funcionan al mismo tiempo durante toda la jornada laboral.</p> <p>No limpiar las máquinas cuando están conectas a energía eléctrica.</p> <p>No pisar los cables, ni suspenderlos sobre superficies u objetos que los puedan deteriorar.</p>
<p><b>PSICOSOCIAL</b></p>	<p>Contenido de la tarea, demandas emocionales.</p>	<p>Implementar las medidas para controlar el ruido, reduce de hecho los niveles de estrés generados por dicha causa, y mejora la capacidad de concentración para la realización de las tareas.</p> <p>Mantener buenas condiciones físicas del lugar de trabajo, (iluminación, ventilación, temperatura, etc.), promover la limpieza y el orden para evitar tropiezos y accidentes por objetos, retazos de tela u otros materiales regados en el suelo).</p> <p>Promover en el personal la buena alimentación, las 8 horas de sueño, la realización de actividades deportivas, los ejercicios corporales, la no ingestión de productos que puedan alterar el sistema nervioso o generar ansiedad y depresión (café, licor por ejemplo).</p> <p>Promover las buenas relaciones personales entre los directivos y el personal operativo y entre las operarias.</p> <p>Realizar actividades de integración como alguna reunión o paseo siquiera dos veces al año y motivar al personal, a partir de la celebración del cumpleaños de cada miembro de la empresa con participación de los directivos.</p> <p>Evitar agresiones o acoso laboral y establecer protocolos de manejo en caso de que estas situaciones se presenten.</p>



		<p>Promover la buena comunicación en la empresa y el diálogo y la concertación en la resolución de conflictos.</p> <p>Incorporar más personal mediante contrato por prestación de servicios cuando se incremente el trabajo, aprovechando la disponibilidad de máquinas para ello, con fines de reducir la sobrecarga laboral de las dos operarias y, por tanto, el estrés generado por dicha causa.</p>
<b>BIOMECÁNICOS</b>	<b>Postura de Pie prolongada, en labores de diseño, corte y planchado.</b>	<p>Proporcionar a las operarias mesas adecuadas para las labores de diseño, corte y planchado de las prendas.</p>
		<p>Adaptar la altura de la mesa de planchado de acuerdo a las necesidades corporales de cada operaria que asuma esta labor, para evitar posturas incómodas.</p>
		<p>Usar ropa holgada que permita el libre movimiento del cuerpo.</p>
		<p>Adoptar posición correcta para evitar desvíos de la columna vertebral.</p>
		<p>Utilizar reposapiés de apoyo, para alternar el descanso de las piernas y mantener alineada la columna vertebral.</p>
		<p>Hacer las pausas activas durante el desarrollo de labores de pie, aprovechando para sentarse, caminar o relajar los músculos y evitar tensiones y dolores musculares.</p>
		<p>Establecer con carácter obligatorio el acatamiento de las buenas prácticas anteriormente planteadas.</p>
		<p>Promover la importancia de adoptar las buenas práctica anteriormente descritas.</p>
	<b>Postura Sedente Prolongada y Postura Sedente mantenida.</b>	<p>Proporcionar al personal sillas ergonómicas y confortables con base de apoyo formada por cinco patas con rodachines, que permitan girar y desplazarse, para acceder fácilmente a los elementos cercanos a la máquina evitando esfuerzos innecesarios.</p>
		<p>La silla debe permitir regular su altura de acuerdo a las necesidades corporales del trabajador (permitiendo que sus muslos queden en posición horizontal y la buena posición de las piernas para prevenir la compresión vascular y nerviosa); el respaldo, también debe ser regulable para facilitar el soporte a la región lumbar de la espalda, y un almohadillado que facilite mantener la curvatura de la columna vertebral, y tener reposabrazos para facilitar el cambio de postura mientras permanece sentado.</p>
		<p>Utilizar el reposapiés para ajustar correctamente la silla a la máquina cuando su altura no es regulable, para facilitar una postura adecuada de las piernas</p>
		<p>Promover posturas adecuadas para prevenir molestias cervicales, abdominales, trastornos en la zona lumbar de la espalda, alteraciones del sistema circulatorio o nervioso, y afecciones en las piernas.</p>
		<p>Dado que las 2 operarias participan en todas las actividades del proceso de confección de prendas, se recomienda alternar o rotar las tareas entre ellas, de tal forma que también se puedan alternar posturas diferentes durante la jornada laboral.</p>
		<p>Realizar las pausas activas cada hora u hora y media, para realizar ejercicios de estiramiento de espalda, hombros, brazos y piernas, o flexiones de miembros inferiores para ejercitar las rodillas, y descansar de cualquier postura prologada o mantenida.</p>
<p>Concientizar al personal sobre la importancia de acatar las medidas preventivas y capacitarlos sobre el tema.</p>		

	<b>Movimiento repetitivo - Miembros Superiores.</b>	Utilizar las herramientas adecuadas para cada tipo de tarea (costura, fileteado, planchado) y conservarlas en buenas condiciones, procurando en lo posible, mantener la mano alineada con el antebrazo, la espalda recta y los hombros en posición de reposo.
		Rotar las tareas entre las operarias para reducir la exposición a movimientos repetitivos.
		Realizar las pausas activas cada hora y media, aprovechándolas para estirar los brazos o girarlos hacia adelante o hacia atrás, rotar las muñecas de las manos, o girarlas hacia adelante, hacia atrás o hacia los lados con ayuda de la otra mano, estirar y doblar los dedos.
		La dirección de la empresa debe promover la implementación de medidas y otorgar el permiso para que las operarias puedan hacer las pausas activas o de hecho, programar dichas pausas en la jornada laboral dentro de las actividades de organización del trabajo.
		Realizar pequeñas pausas cada hora u hora y media, para realizar ejercicios de estiramiento de espalda, hombros, brazos y piernas, o flexiones de miembros inferiores para ejercitar las rodillas.
		Tomar líquido permanentemente para mantener hidratado el organismo.
		La dirección de la empresa debe promover la implementación de las medidas anteriormente recomendadas y otorgar el permiso para que las operarias puedan hacer las pausas activas o de hecho, programar dichas pausas en la jornada laboral dentro de las actividades de organización del trabajo.
		Concienciar y formar a los trabajadores frente a la importancia del autocuidado de la salud, de adoptar las posturas adecuadas y acatar las demás medidas preventivas recomendadas, así como capacitarlos en las buenas prácticas al respecto.
<b>RIESGO PÚBLICO</b>	(Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.).	Estar atentos a cualquier persona extraña que se encuentre rondando con frecuencia las instalaciones de la empresa.
		Contratar personal de vigilancia o pagar el cuidado de la empresa al vigilante nocturno de la cuadra.
		Cerrar la puerta de la empresa en caso de desorden público y No asomarse a ver el disturbio para no exponerse al peligro.

**ELABORACIÓN PROPIA****4.2.3 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST**

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, el gerente de Vestiblanco como propietario de la empresa y empleador, debe cumplir con su obligación de capacitar al personal en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; para ello, debe desarrollar un programa de capacitación inicial, el cual debe ser actualizado de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando, y convocar capacitadores idóneos dependiendo del tema de cada capacitación, incluyendo la inducción y reinducción de los trabajadores.

**1. Plan de Capacitación:** los temas de mayor importancia en los que se deben capacitar los trabajadores de la empresa Vestiblanco, se sintetizan en la tabla 14 que aparece a continuación:

**Tabla 14. Plan de Capacitación**

EMPRESA VESTIBLANCO										
PLAN DE CAPACITACIÓN DEL SGST (enero – diciembre de 2020)										
NOMBRE Y TEMA DE CADA CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DURACIÓN (No horas)	POBLACIÓN A CAPACITAR	ENTIDAD O PERSONA QUE DEBE REALIZAR LA CAPACITACIÓN	FECHA DE CAPACITACIÓN			ESTADO DE LA CAPACITACIÓN		
					Mes	Día	Año	RECURSOS		
								FÍSICOS	ECON.	HUM.
<b>Capacitación en prevención de accidentes, enfermedades laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enriquecer los conocimientos de los trabajadores sobre los peligros y tipos de riesgos a los que están expuestos en los procesos de confección.</li> <li>  Especificar y describir las enfermedades que les puede generar su exposición continua a los riesgos derivados de sus labores.</li> <li>- Dar a conocer las principales medidas de prevención de accidentes y enfermedades y los elementos de protección personal.</li> <li>- Concientizar sobre la importancia de acatar las medidas de prevención y promover el uso adecuado de los elementos de protección.</li> </ul>		Todo el personal de la empresa	Responsable del SG-SST						
<b>Capacitación en Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</b>	Dotar al personal de conocimientos, procedimientos y herramientas para la adecuada identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.		Responsable del SG-SST y Vigía de SST	ARL						
<b>Capacitación en Investigación de accidentes de trabajo</b>	Impartir conocimientos sobre las acciones inmediatas a realizar cuando ocurre el accidente, mecanismos para investigar los accidentes, identificar sus causas, y métodos de registro.		Responsable del SG-SST	ARL						
<b>Capacitación en Higiene y Seguridad en el trabajo</b>	Impartir conocimientos sobre prácticas laborales seguras e identificación de peligros en los lugares de trabajo.		Todo el personal	Responsable del SG-SST						
<b>Primeros auxilios</b>	Capacitar en los primeros auxilios que se le deben prestar a cualquier trabajador en caso de un accidente de trabajo y en la forma como se debe actuar seguidamente de acuerdo al tipo de accidente.		Todo el personal	ARL/Cruz roja						
<b>Capacitación en atención de emergencias</b>	Capacitar para la identificación de posibles amenazas naturales, y aquellas existentes en las instalaciones de la empresa o en		Todo el personal	ARL, SENA, Bomberos, Policía, de acuerdo a las						

	el entorno externo, y enseñar procedimientos y actuaciones que permitan enfrentar emergencias potenciales según el caso.			posibles emergencias que puedan ocurrir en la empresa.				
<p><b>NOTA: LA DURACIÓN DE CADA CAPACITACIÓN Y LA FECHA EN QUE SE REALIZARÁ, DEBEN SER PROGRAMADOS POR EL DELEGADO PARA IMPLEMENTARLA.</b></p> <p><b>LOS RECURSOS FÍSICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS, DEBEN SER DEFINIDOS POR LA GERENCIA.</b></p>								

**ELABORACIÓN PROPIA**

Cabe anotar que este plan se tendrá que ir actualizando en la medida en que se vincule más personal e introducir, por ejemplo, capacitaciones para la prevención de consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, café, alcohol), de acuerdo a los hábitos del nuevo personal, cuando se detecten consumidores de dichas sustancias.

**REVISIÓN:** El Gerente de Vestiblanco con apoyo del Vigía de SST designado por él, debe revisar el plan de capacitación mínimo una vez al año con el fin de identificar acciones de mejora; además, es necesario definir los indicadores de medición para evaluarlo, y debe ser debidamente documentado.

## **2. Inducción y reinducción**

**INDUCCION:** Independiente del contrato que lo vincule laboralmente, todo trabajador (a) que ingrese por primera vez a la empresa Vestiblanco, debe recibir antes de iniciar sus labores una inducción sobre las especificaciones relacionadas con las labores a realizar, incluyendo los peligros y riesgo existentes en cada actividad, así como las medidas que debe adoptar para prevenirlos o mitigar sus efectos en la salud.

**REINDUCCIÓN:** El gerente y propietario de la empresa Vestiblanco o el responsable del SGSST, debe socializar con todo el personal, los resultados de la identificación, evaluación y valoración de riesgos, con el fin de generar conciencia frente a los efectos en su salud y sobre la importancia de adoptar las medidas de prevención y protección planteadas por el diseñador del SG-SST. Igualmente, en los procesos de inducción y reinducción, se recomienda implementar el Plan de sensibilización del personal frente al SGSST, el cual se presenta en la tabla 15 que aparece a continuación:

**Tabla 15. Plan de sensibilización del personal frente al SG-SST**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL FRENTE AL SGSST	Difundir los compromisos de la gerencia y generar conciencia y cultura colectiva frente al SGSST	Socialización de la política de SST para hacer manifiesto el liderazgo y compromiso del gerente con la seguridad y salud de los empleados.
		Socialización de los objetivos del SGSST, y las responsabilidades del personal.
		Socialización de los resultados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
		Socialización del plan de medidas de prevención y protección recomendadas por el diseñador del SGSST, para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
		Socialización del reglamento de higiene y seguridad en el trabajo.
<b>NOTA: EL CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTAR LAS DISTINTAS SOCIALIZACIONES DEBE SER DEFINIDO POR EL GERENTE DE LA EMPRESA VESTIBLANCO</b>		

ELABORACIÓN PROPIA

#### 4.2.4 Programa de Higiene y Seguridad Industrial

**1. Acciones a implementar por la empresa:** En este punto se plantean las actividades de medicina preventiva y seguridad industrial que debe implementar la empresa Vestiblanco, las cuales se describen en la tabla 16 que aparece a continuación:

**Tabla 16. Programa de Higiene y Seguridad Industrial**

<b>EMPRESA VESTIBLANCO-MANIZALES</b>		
<b>PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL (enero – diciembre de 2020)</b>		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
<b>Acciones de medicina preventiva y ocupacional.</b>	Conocer el estado de salud del personal y llevar un registro actualizado de las enfermedades laborales y de ausentismo por dichas causas.	Ordenar los exámenes médicos ocupacionales al personal que actualmente labora en la empresa y cuando cualquiera de sus miembros se retire.
		Establecer como requisito los exámenes médicos ocupacionales para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa y cuando se retiren.
		Debido a que el ruido se clasificó en la evaluación inicial de riesgos, como un riesgo alto, se deben ordenar audiometrías tanto para el personal actualmente vinculado a la empresa como para los empleados que ingresen nuevos.

		<p>Realizar una encuesta que permita identificar el perfil sociodemográfico y condiciones de salud de los trabajadores, el cual debe incluir entre otros, el estrato socioeconómico de nuevos trabajadores, su edad, estado civil, salario, ocupación del tiempo libre, hábitos de consumo de sustancias psicoactivas (licor, tabaco, drogas, café), enfermedades que padecen, y tratamiento médico que reciben.</p> <p>Llevar un registro de ausentismo laboral por causas injustificadas asociadas a enfermedades, o por incapacidades médicas.</p>
<b>Acciones de Seguridad Industrial</b>	Promover ambientes y procesos seguros	<p>Capacitar a los trabajadores en competencias para desarrollar las tareas de forma segura a lo largo del proceso de confección (posturas adecuadas, pausas activas, ejercicios de rotación de cuello, cabeza ojos, y estiramiento de columna, miembros superiores e inferiores).</p> <p>Promover y supervisar el estricto uso de los elementos de protección (protectores auditivos).</p> <p>Realizar inspecciones periódicas en las instalaciones del taller de confección, para identificar peligros eminentes que puedan generar accidentes de trabajo (por ejemplo, exceso de retales de tela y herramientas regadas en el suelo).</p>
<b>Recolección de información sobre todos los incidentes y accidentes de trabajo que ocurran en la empresa</b>	Realizar el análisis estadístico de incidentes y accidentes de trabajo.	Registrar cada incidente o accidente de trabajo que ocurra en la empresa, mediante un formato diseñado para ello, donde se describa el nombre del afectado, la fecha y hora de ocurrencia del evento, el proceso donde ocurrió, la descripción del evento, y el manejo que se le dio.
<b>Reporte de incidentes, accidentes y enfermedades</b>	Mantener control de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	La empresa Vestiblanco está obligada a reportar todos los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades que se identifiquen en la empresa, a la Administradora de Riesgos Laborales.
<p><b>NOTA: En la encuesta realizada al personal actual de Vestiblanco, no se identificó ningún incidente, accidente o enfermedad laboral, por lo cual, las acciones aquí planteadas deben ser consideradas en adelante y también con posibles empleados que, a futuro, se vinculen laboralmente a la empresa.</b></p>		

ELABORACIÓN PROPIA

**2. Manejo de accidentes de trabajo:** Frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, los delegados para manejar el SG-SST, el Vigía en SST, o en su ausencia, cualquiera de los empleados (as) de Vestiblanco deben saber reaccionar de forma adecuada, pues su atención oportuna y correcta, le puede salvar la vida al accidentado, o evitar que sus lesiones se agudicen. Por tanto, se recomiendan implementar las acciones descritas en la tabla 17 que se expone a continuación:

**Tabla 17. Acciones para atender un accidente de trabajo**

FASES DE ATENCIÓN DEL ACCIDENTE	ACCIONES A REALIZAR
<b>MOMENTO DE OCURRENCIA</b>	Antes de atender al accidentado, verificar que los demás compañeros estén bien y fuera de peligro.
<b>REPORTAR EL ACCIDENTE</b>	El accidente se debe reportar de inmediato al encargado del SG-SST, o en su ausencia si es el caso solicitar una ambulancia para trasladar el trabajador al respectivo centro asistencial.
<b>PRIMEROS AUXILIOS</b>	Mientras aparece la ambulancia o el personal competente, brindar al accidentado los primeros auxilios: evaluar sus signos vitales (estado de conciencia, respiración, pulso).
	Mantener al accidentado en las mejores condiciones mientras llega la ayuda.
	Conservar la calma y evitar aglomeraciones para no estresar al accidentado ni quitarle oxígeno.
	Aflojar prendas apretadas y no moverlo por si ha sufrido fracturas para no agravar su situación.
	Tranquilizarlo si está consciente y en lo posible mantener su temperatura normal.
	Diligenciar el formato de registro de accidente, investigar la causa e identificar las medidas de prevención e implementarlas para que no vuelva a suceder.
	De igual forma se debe actuar en caso de desmayo, derrame cerebral o infarto, aunque si el trabajador queda inconsciente es necesario trasladarlo de urgencia al centro asistencial más cercano, del cual será trasladado posteriormente al centro de Salud encargado de atender el personal de la empresa.
<b>EN CASO DE QUEMADURA POR PLANCHA</b>	Aplicar abundante agua en la zona afectada, y alguna crema previamente definida como apta para ello en el botiquín de la empresa; no reventar las ampollas si se presentan, y trasladar el trabajador al servicio médico si es necesario.
<b>EN CASO DE PINCHAZO PROFUNDO O HERIDA GENERADA POR TIJERAS O CUALQUIER OTRA HERRAMIENTA</b>	Lavar de inmediato el área afectada con agua y jabón, y aplicar un desinfectante autorizado para ello en el botiquín de la empresa. Acudir al médico si presenta inflamación posterior, fiebre o algún síntoma de infección.
	Reportar el incidente al encargado del SG-SST para que diligencie el debido registro, identifique la causa y las medidas de prevención e implementarlas para que no vuelva a suceder.

**NOTA: la empresa debe realizar la capacitación en estos aspectos para dotar al personal de competencias suficientes para manejar adecuadamente un caso de accidente en el lugar de trabajo.**

ELABORACIÓN PROPIA

#### **4.2.5 Plan de Prevención de amenazas, preparación y respuesta ante emergencias**

Según el Decreto 1072, el empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en esta materia con cobertura a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas, así como proveedores y visitantes (artículo 2.2.4.6.25). Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

##### **1. Identificación de las amenazas en la empresa Vestiblanco**

Mediante encuesta estructurada, se identificó que a las máquinas no se les hace mantenimiento preventivo y sencillamente se atiendan cuando presenta alguna falla. Igualmente, mediante observación en las visitas realizadas a la empresa Vestiblanco, se identificaron aspectos poco favorables a la seguridad del personal, tales como los que se ilustran en cada una de las fotografías que se exponen en la figura 5 que aparece más adelante, así: un estante de vidrio localizado en el baño exactamente en la parte alta de la pared donde está situada la tasa sanitaria (fotografía 1), y otro en el taller (fotografía 2), los cuales representan un factor de posibles incidentes de trabajo, si se considera que los implementos de aseo que reposan en el primero y los conos de hilo, rollos de cinta u otros objetos ubicados en el segundo, se pueden desplazar y caer sobre la cabeza o la cara de alguna de las operarias, cuando se acerquen a tomar alguno de ellos.

Igualmente, la confluencia de la cafetera y el horno micro-ondas en el mismo espacio donde se realiza el proceso de confección (fotografías 3), podría generar un incendio y propagarlo rápidamente, hacia los materiales o prendas de vestir agudizando su magnitud, reventar el vidrio sobre el que se encuentra ubicada la cafetera a causa del calor o resbalar y caer, propiciando algún tipo de accidente. Además, la señalización de peligro, no deja ver claramente la prohibición de No usar el celular.



Así mismo, se observan objetos regados en el piso y, el único extintor existente, no está a mano, pues se encuentra situado en el piso casi escondido y sin la base reglamentaria. (fotografía 4). El espacio entre cada máquina, es escaso (fotografía 5), y se observa un tubo metálico colocado de extremo a extremo de una pared donde cuelgan rollos de cinta o resorte, el cual se prolonga sobre el tablero eléctrico o red de distribución eléctrica que controla todos los circuitos (fotografía 6), el cual también está situado en un rincón donde se encuentra una máquina de coser, en efecto, en una emergencia por corto circuito, dicho tubo y el difícil acceso a este sitio, podría obstaculizar la manipulación oportuna de los tacos para evitar un incendio. También, se identificaron riesgos públicos asociados a robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc., debido a que la microempresa se encuentra situada en un primer piso al nivel de la calle (fotografía 7), y, por ello, es visible y de fácil acceso para cualquier transeúnte. A continuación, se expone la figura 5 anteriormente referenciada:

**Figura 5. Aspectos que representan amenazas en las instalaciones de la empresa Vestiblanco**





FOTOGRAFÍA 5.



FOTOGRAFÍA 6



FOTOGRAFÍA 7.

FUENTE: VESTIBLANCO

## 2. Identificación de recursos disponibles

La empresa Vestiblanco no cuenta con medidas para prevenir o controlar los riesgos y amenazas identificados, de hecho, no se ha capacitado el personal para enfrentar un evento de incendio o terremoto, ni se ha realizado ningún simulacro; tampoco existe una libreta o lista de información sobre las instituciones que pueden atender cualquier emergencia natural o derivada de los procesos propios del proceso productivo que se pueda presentar (policía,

bomberos, cruz roja, defensa civil, y de ayuda mutua), por todo lo anterior incrementa su vulnerabilidad ante dichas amenazas. En efecto, se evidencia como prioridad, el diseño del plan de emergencias, el cual deben ser implementado con todo el personal, si se considera que la microempresa solo cuenta con 4 empleados.

### 3. Plan de Emergencias

Como actividades o medidas para enfrentar las amenazas provenientes de las instalaciones, máquinas o equipos, así como las amenazas del entorno de la empresa y aquellas de tipo natural, se plantean las expuestas en la tabla 18 que aparece a continuación:

**Tabla 18. Plan de emergencias**

EMPRESA VESTIBLANCO-MANIZALES							
PLAN DE EMERGENCIAS (Enero – Diciembre de 2020)							
AMENAZAS	MEDIDAS PARA PREVENIR Y ENFRENTAR LAS AMENAZAS	RECURSOS			CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
		FÍSICOS	ECON.	HUM.	MES	DÍA	HORA
AMENAZAS INHERENTES A INSTALACIONES, MÁQUINAS Y EQUIPOS	<b>MANTENIMIENTO PREVENTIVO:</b>						
	Realizar inspecciones periódicas a las máquinas para identificar oportunamente deficiencias en su funcionamiento, con el fin de retirarlas hasta que sean reparadas.						
	Revisar constantemente las instalaciones eléctricas o cables eléctricos, para identificar oportunamente estados de deterioro, o rompimiento, para prevenir cortos circuitos.						
	Mantener el extintor recargado, en buenas condiciones, preferiblemente debidamente colgado en la pared, o en el piso, pero sobre la base reglamentaria, en una parte visible y a mano de todo el personal.						
	Retirar el tubo que obstaculiza el manejo oportuno del tablero eléctrico en caso de corto circuito, y colocarlo en otro sitio más conveniente.						
	Ubicar mejor la mesa donde reposan la cafetera y el horno Micro-ondas.						

<b>AMENAZAS DERIVADAS DEL ENTONO (RIESGOS PÚBLICOS)</b>	Mantener la puerta cerrada e instalar sistema de ventilación, o instalar una reja que le de protección al negocio e impida el libre acceso a las instalaciones de la empresa, para prevenir robos y atracos durante la jornada laboral.				
	Cerrar la puerta de la empresa y no salir de ella en caso de disturbios.				
	Pagar celaduría nocturna para prevenir robos cuando después de la jornada laboral.				
	Capacitar al personal en acciones de ayuda mutua ante amenazas de interés común.				
<b>AMENAZAS NATURALES (Terremoto)</b>	Informar, capacitar y entrenar a todo el personal sobre la forma como deben actuar para proteger su vida, su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.				
	Elaborar una lista de los números telefónicos de las instituciones competentes que hacen parte de la red de atención de emergencias y mantenerla a mano en un lugar visible.				
	Instalar alarma de alerta.				
	Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores. Para lo cual se puede solicitar la colaboración de las instituciones de la red de atención de emergencias.				
	Revisar periódicamente el estado del extintor y corroborar que la alarma de alerta se mantenga activa y sus pulsadores en buen estado.				
<b>RIESGO DE INCENDIO POR MATERIALES</b>	Tener claro que la forma más contundente de evitar incendios es, sin lugar a dudas, la prevención, en tanto suelen presentarse por descuidos o acciones que requieren ser corregidas.				
	No fumar en el lugar de trabajo.				
	No conectar varios aparatos a un mismo toma, para no sobrecargar la instalación eléctrica.				
	No depositar materiales de fácil combustión como papeles, cartones o				

	plásticos, cerca de posibles focos de ignición.				
<b>ACTUACIÓN EN CASO DE INCENDIO GRAVE</b>	Asimilar con responsabilidad los temas y prácticas socializadas en la capacitación sobre las acciones consignadas en el plan de emergencias de la empresa.				
	Mantener el espacio libre de obstáculos que impidan una rápida evacuación, revisar periódicamente el estado del extintor y corroborar que la alarma de alerta se mantenga activa y sus pulsadores en buen estado.				
	Reportar el incendio lo más rápido posible a la institución competente para atender la emergencia.				
	Mantener la calma y no primer el pánico en los compañeros de trabajo.				
	Auxiliar a quien entra en estado de pánico.				
	Verificar que no quede ninguna persona en el sitio de trabajo después de la evacuación.				
	Evacuar de inmediato y no detenerse o devolverse para rescatar objetos personales o dinero. Proteger la vida y la salud es la prioridad.				
	Buscar resguardo fuera del taller en el sitio más seguro y cercano posible y no quedarse cerca de la puerta de entrada.				
<b>NOTA: Los recursos físicos, económico y financieros deben ser asignados por el gerente de Vestiblanco y el cronograma de actividades por el encargado de implementar el Plan de emergencias.</b>					

ELABORACIÓN PROPIA

#### 4.2.6 Manejo de la documentación del SG-SST

La empresa Vestiblanco debe documentar todos los procesos del SG-SST y mantener los documentos disponibles y actualizados bien sea mediante registros en papel o de forma electrónica y conservar un archivo que le permita utilizar la información en el momento que lo requiera, demostrar el cumplimiento de conformidad con los requisitos de su SG-SST y el cumplimiento de la legislación vigente, y establecer mecanismos para que los trabajadores

puedan comunicar sus inquietudes, ideas, aportes o sugerencias en materia de SST, entre ellos, buzón de sugerencias, cartas firmadas por los empleados, dirigidas al encargado del sistema o al Vigía de SST, o comunicaciones verbales directas. En razón de lo anterior, se plantean los mecanismos para soportar los procesos del SG-SST que, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.12), deben ser documentados por la empresa Vestiblanco, los cuales se exponen en la tabla 19 que aparece a continuación:

**Tabla 19. Mecanismos para soportar los procesos a documentar según el Decreto 1072**

PROCESOS A DOCUMENTAR SEGÚN EL DECRETO 1072	MECANISMOS PARA DOCUMENTAR LOS PROCESOS
Política y objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Documento físico (en papel), firmado por el gerente en su calidad de propietario y empleador.
Responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.	Documento físico con copia a todo el personal.
Identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	Documento impreso de la Matriz de identificación y evaluación de riesgos.
El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.	Documento impreso de la encuesta aplicada para identificar el perfil sociodemográfico de los trabajadores, e informe del análisis; copia de los resultados de los exámenes médicos (al ingreso y retiro del trabajador), así como de las mediciones de ruido, e informe actualizado de enfermedades ocupacionales.
Plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable de gestionar el SST en la empresa.	Documento impreso de la matriz de planificación de planes o programas incluyendo la asignación de recursos y cronograma de actividades.
Programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores y contratistas.	Documento impreso de cada capacitación, inducción o reinducción que se realice a lo largo de la vigencia anual, así como de sus resultados.
Los procedimientos e instructivos internos de SST.	Documento impreso del manual de funciones, con copia al personal y el reglamento de Higiene y seguridad Industrial, para ubicarlo en lugar visible de la empresa.
Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	Documento impreso, de la entrega de protectores auditivos, y demás EPI, firmado por cada trabajador.
Delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.	Documento impreso, del nombramiento del Vigía de SST, firmado por el empleador y el trabajador delegado, y soportes de todas

	las acciones que realice donde acredite el debido cumplimiento de sus funciones.
Reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Fichas o formatos impresos que evidencien el registro de incidentes y accidentes de trabajo, e informes de los resultados de su investigación.
Identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Documento impreso del diagnóstico de las amenazas/vulnerabilidad, y de la Matriz de medidas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.	Documento impreso del formato para diligenciar las inspecciones realizadas, del mantenimiento preventivo de máquinas o equipos, o de su reparación.
Normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.	Documento impreso de la Matriz normativa, actualizada según cambios de la normativa.
Gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.	Documento impreso que refleje las acciones realizadas para el control de riesgos prioritarios; por ejemplo evidencias de la entrega de protectores auditivos, o de la capacitación en medidas de prevención.
<b>NOTA: Se recomienda mantener sistematizada toda la información para tenerla a mano en caso de pérdida de documentos físicos.</b>	

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN EL DECRETO 1072.

#### 4.2.7 Requisitos legales del SG-SST

Los artículos del Decreto 1072 de 2015 relacionados con los requisitos que debe cumplir la empresa Vestiblanco frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sintetizan en la Matriz de requisitos legales que se expone en la tabla 20 que aparece a continuación:

**Tabla 20. Matriz de requisitos legales**

<b>ARTICULADO DEL DECRETO 1072 DE 2015 QUE APLICA AL SG-SST DE LA EMPRESA VESTIBLANCO</b>	
<b>ARTÍCULO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO</b>
Artículo 2.2.4.6.7.	Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).
Artículo 2.2.4.6.8. (Numerales del 1 al 9).	Obligaciones de los empleadores.
Artículo 2.2.4.6.10.	Responsabilidades de los trabajadores.
Artículo 2.2.4.6.11.	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.
Artículo 2.2.4.6.19.	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
Artículo 2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del SGSST
Artículo 2.2.4.6.21.	Indicadores que evalúan el proceso DEL SGSST

Artículo 2.2.4.6.22.	Indicadores que evalúan el resultado del Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST.
Artículo 2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control.
Artículo 2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Artículo 2.2.4.6.29.	Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Artículo 2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección del SGSST.
Artículo 2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.
Artículo 2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.
Artículo 2.2.4.6.34.	Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.
Artículo 2.2.4.6.12.	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, establecidos en este Decreto.

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN EL DECRETO 1072 DE 2015

#### 4.2.8 Gestión del cambio

La empresa Vestiblanco, debe establecer procedimientos para la implementación y el control planificado de cambios permanentes o temporales que puedan impactar el desempeño de la SST, tales como:

- a) La incorporación de nuevos productos, servicios y procesos, o los cambios en los mismos, por ejemplo, en el caso de un traslado a otro local más amplio y a las nuevas características del entorno externo (amenazas), o cambios realizados en las ubicaciones o incremento de los puestos de trabajo, o en las máquinas y equipos.
- b) Cambios en los requisitos legales que obligarían a realizar las actualizaciones del SG-SST, de acuerdo a los requerimientos establecidos por nuevas normativas.
- c) Identificación de nuevos peligros y riesgos que impliquen la difusión de otros conocimientos o de nuevas medidas de prevención y protección.



d) Desarrollos en conocimiento y tecnología que, de hecho, requieren la identificación de peligros y riesgos asociados a nuevas máquinas o equipos más avanzados, preparación para su manejo, entrenamiento en prácticas seguras y medidas para prevenir los riesgos.

#### **4.2.9 Adquisición y Contratación**

**Adquisición de bienes:** La empresa Vestiblanco debe establecer y mantener un procedimiento para la adquisición de bienes; por ejemplo, comprar máquinas de coser dotados de sistemas de seguridad, y herramientas sin imperfechos que puedan representar algún tipo de peligro para las operarias de los distintos procesos de confección, de acuerdo a las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.

**Contratación de Servicios:** La empresa debe garantizar a sus proveedores y contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato, al menos los siguientes aspectos:

- Seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación.
- Establecer canales de comunicación para la SST.
- Verificar antes de que inicien el trabajo contratado su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, corroborando periódicamente que se mantengan afiliados.
- Informar antes de iniciar el contrato, sobre los peligros y riesgos generales y específicos a los que se pueden arriesgar en la realización de sus labores dentro de la empresa o en el lugar externo donde realicen la labor contratada.
- Informar sobre los posibles accidentes de trabajo y enfermedades laborales que pueden derivar de la realización de su trabajo.
- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

En síntesis, el responsable del SG-SST de Vestiblanco debe capacitar a las personas con quienes contrate servicios de confección de prendas, en todo lo relacionado con el cumplimiento de estándares y procedimientos de seguridad, identificación-control de peligros y riesgos en los procesos que realice, y en las medidas de prevención de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

#### 4.2.10 Indicadores de medición para determinar el desempeño del SG-SST

En el Decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.22), se establecen los indicadores que evalúan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo relacionado con su estructura procesos y resultados y, en efecto, los mecanismos para medir o evaluar su cumplimiento se plantean en la tabla 21 que aparece a continuación:

**Tabla 21. Indicadores que evalúan el SG-SST y mecanismos de medición o evaluación de su cumplimiento**

INDICADORES QUE EVALÚAN LA ESTRUCTURA DEL SGSST	MECANISMOS DE MEDICIÓN O EVALUACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO	
	La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.	Decretada, documentada y comunicada
Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.	Establecidos	No cumple
El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.	Cumple	No cumple
Asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Asignadas	No asignadas
Definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.	Definido	No definido
Designación del Vigía de seguridad y salud en el trabajo.	Designado	No designado
Documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Documentado	No documentado
Procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.	Establecido	No establecido
Plan para prevención y atención de emergencias en la organización.	Planteado	No planteado
Definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Definido	No definido
<b>Estado de la evaluación de la estructura del SGSST</b>		
INDICADORES QUE EVALÚAN EL PROCESO DEL SGSST	MECANISMOS DE MEDICIÓN O EVALUACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO	
Evaluación inicial (línea base).	Realizada	No realizada
Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.	Implementado	No implementado
Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;	Implementado	No implementado
Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.	Realizada	No realizada
Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.	Implementadas	No implementadas
Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;	Ejecutado	No ejecutado
Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.	Realizados	No realizados

Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Cumple	No cumple
Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.	Realizado	No realizado
Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.	Implementado	No implementado
La estrategia de conservación de los documentos.	Establecida	No establecida
<b>Estado de la evaluación de los procesos del SGSST</b>		
<b>INDICADORES QUE EVALÚAN EL RESULTADO DEL SGSST</b>		
<b>INDICADORES DE CUMPLIMIENTO</b>		
Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.	Cumple	No cumple
Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo – SST.	Cumple	No cumple
Cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.	Cumple	No cumple
Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	Evaluadas	No evaluadas
Evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.	Realizada	No realizada
Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.	Cumple	No cumple
Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.	Realizado	No realizado
Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.	Realizado	No realizado
Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.	Realizado	No realizado
Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.	Realizada	No realizada
<b>Estado de la evaluación de los resultados del SGSST</b>		

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN EL DECRETO 1072 DE 2015

**Tabla 22. Indicadores para evaluar el cumplimiento de requisitos legales, y metas de sensibilización, capacitación y análisis de accidentalidad**

PROGRAMA O ACTIVIDAD	INDICADORES DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE METAS
PLAN DE TRABAJO ANUAL	<b>Indicadores que evalúan la estructura del SGSST:</b>  <b>Número de requisitos del numeral 2.2.4.6.20 que cumplan con las especificaciones del Decreto 1072/número de requisitos solicitados por dicho numeral.</b>
	<b>Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST:</b>  <b>Método de Cálculo</b> (Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas en el plan de trabajo anual) * 100
	<b>Indicadores de cumplimiento de resultados:</b>  <b>Cumple</b> ( $\geq$ al 90%); <b>En riesgo</b> ( $\geq$ 80% y $<$ 90%); <b>Crítico</b> ( $<$ 80%).

<b>PLAN DE SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL FRENTE AL SGSST</b>	No. de socializaciones implementadas/total socializaciones programadas *100 = % de cumplimiento.	
	No. de trabajadores participantes por cada socialización, según lista de asistencia firmada por cada trabajador.	
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	No. de trabajadores capacitados, según lista de asistencia a cada capacitación firmada por todos los participantes.	
	No. de capacitaciones implementadas/ total capacitaciones programadas * 100 = % de cumplimiento	
	No. de trabajadores capacitados/total de trabajadores a capacitar según lo programado en cada capacitación * 100 = % de cumplimiento.	
	Presupuesto asignado a cada capacitación/Presupuesto total del plan de capacitación * 100 = % presupuestal.	
<b>ANÁLISIS DE ACCIDENTALIDAD</b>	<b>INCIDENTES</b>	<b>ACCIDENTES</b>
<b>Registro de la accidentalidad</b>	Registro Total, incidentes al mes. Total, incidentes al año.	Registro Total, accidentes al mes. Registro Total, accidentes al año.
<b>Índice mensual de accidentalidad</b>	No. de incidentes reportados al mes/Total de incidentes reportados al año * 100 = % (Índice mensual de ocurrencia).	No. de accidentes reportados al mes/Total de incidentes reportados al año *100 = % (Índice mensual de accidentalidad).
<b>Patrones de tendencia de accidentalidad</b>	Gráficos de barras, histogramas, etc., que permiten analizar el comportamiento mensual o anual de la accidentalidad (reducción o incremento de incidentes o accidentes de trabajo).	

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN REVISIÓN DOCUMENTAL

### 4.3 VERIFICAR

En esta fase, la empresa Vestiblanco debe determinar los aspectos del SGSST que requieren seguimiento y medición, incluyendo el nivel de cumplimiento de los requisitos legales, sus actividades u operaciones donde se han generado peligros y riesgos; y evaluar el progreso en el logro de los objetivos y metas de SST, así como la eficacia de los controles operacionales. Igualmente, debe definir los métodos de seguimiento, medición, análisis, evaluación del desempeño y los resultados en la gestión del sistema de SST, los criterios bajo los cuales evaluará dicho desempeño, la fecha para realizar tal evaluación, comunicar sus resultados y la forma de documentar dicho proceso.

En consecuencia, también debe identificar el incumplimiento de algún requisito en relación a la estructura, proceso y resultados del SGSST, y comunicarlo a los trabajadores con el fin analizar conjuntamente las acciones correctivas, o preventivas a implementar según el caso, para evitar que se vuelvan a presentar, por ejemplo, cuando las medidas no han sido efectivas para prevenir accidentes, implicando además la investigación de sus causas y evaluación de

los riesgos relacionados con nuevos peligros en las instalaciones, procesos, máquinas o equipos, para lo cual se recomienda examinar las revisiones realizadas en años anteriores. En síntesis, se trata de hacer las modificaciones necesarias al sistema y documentar todos los cambios realizados. El instrumento de autoevaluación más utilizado para desarrollar el proceso anterior, es la **Auditoría Interna** que se debe realizar por lo menos una vez al año, pues además de evaluar el funcionamiento del SG-SST, le permitirá a la empresa documentar sus resultados y conservarlos, como evidencia de la implementación del programa de auditoría.

En efecto, la empresa Vestiblanco si desea realizar la auditoría, debe seleccionar el auditor asegurándose de que este actúe con objetividad e imparcialidad, así como definir los criterios para su implementación, determinar su alcance e informar sus resultados a la **alta dirección**, con el fin de que realice una **revisión exhaustiva del SG-SSST** y determine si está siendo gestionado con efectividad, si se mantiene la mejora continua y si hasta el momento de la revisión se puede considerar eficaz. La empresa, debe hacer la **rendición de cuentas** al interior de la empresa, es decir, difundir ampliamente los resultados de las auditorías para que todo el personal conozca el estado de la gestión de la SST y el estado del funcionamiento del sistema, y participe con responsabilidad en la implementación de los procesos de mejora continua.

#### **4.4 ACTUAR: (Mejora continua)**

Con base en la evaluación del desempeño (seguimiento, medición y evaluación), la auditoría interna y la revisión por parte de la dirección, la empresa Vestiblanco debe determinar los puntos críticos del SG-SST (No conformidades) y, a partir de ello, definir e implementar las acciones orientadas al cumplimiento efectivo de sus objetivos; requiriendo también, difundir el plan de mejora, promover o fortalecer la cultura colectiva y la toma de conciencia en los trabajadores frente a la importancia de contribuir al mejoramiento del sistema, mediante el acatamiento de las medidas propuestas y mantener documentada la información al respecto.

Cabe anotar que, las medidas de mejora continua deben responder a los resultados de la auditoría y la revisión por parte de la alta dirección con respecto a las no conformidades identificadas en la estructura, procesos, resultados y cumplimiento de requisitos del SG-SST, y en las observaciones o sugerencias de los trabajadores.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Aunque a nivel mundial las Mipymes poseen grandes ventajas y fortalezas, tales como la capacidad de adaptabilidad (gracias a su estructura de menor tamaño), la posibilidad de especializarse en nichos de mercado muy variados (en los cuales las grandes empresas no suelen enfocarse) y, la oportunidad de brindar atención personalizada a sus clientes, no solo presentan altos índices de fracaso para sostenerse y crecer exitosamente en el mercado después de su creación, sino que enfrentan grandes retos en cuanto a la generación de empleos dignos y a una cultura empresarial sólida y responsable que propicie entornos laborales seguros, pues la crisis actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre todo en las microempresas incluyendo las del sector confecciones, podría conllevar a un aumento de la siniestralidad laboral que, de hecho, ha sido minimizada por sus propietarios, quienes también suelen ignorar que la SST es un derecho fundamental de los trabajadores.

Por tanto, la adopción del SG-SST no suele responder a su voluntad, liderazgo y responsabilidad social, ni de su convicción de los beneficios que la implementación del sistema representa para sus empresas y trabajadores, sino del carácter obligatorio en la aplicación de la normativa, con el fin evitar de multas y sanciones.

- En cuanto a la caracterización de las condiciones iniciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa Vestiblanco, la evaluación de este Sistema permitió concluir que, al autorizar el diseño del SG-SST por parte de un estudiante de especialización en SST, bajo la asesoría y dirección de una docente autorizada para ello, tal y como lo permite la Resolución 312 de 2019 (artículo 5), apenas cumple con el primero de los estándares mínimos establecidos en esta normativa para las empresas con menos de 10 trabajadores; y, aunque sus 4 empleados ya se han incorporado al Sistema de Seguridad Social Integral, la afiliación de la empresa a la ARL positiva, no corresponde a la clasificación de su actividad principal con riesgo II, establecido por la normativa para las microempresas de confecciones, pues se ha inscrito como empresa de riesgo clase I (Mínimo). Por lo cual se recomienda al gerente actualizarse en este aspecto.

- En relación a la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos en la microempresa Vestiblanco, se utilizó la Matriz propuesta en la GTC 45 de 2012, logrando concluir que, dado el reducido espacio donde funciona esta microempresa, los cuatro empleados que en ella laboran están expuestos constantemente al ruido de las máquinas, el cual fue clasificado como un riesgo tipo II, con un nivel de probabilidad alto, aunque aceptable con control específico. En efecto, se recomienda la utilización inmediata de protectores auditivos para prevenir la pérdida de capacidad auditiva en los empleados y, en este sentido, ordenar los exámenes médicos reglamentarios.

Además, aunque los riesgos biomecánicos asociados a movimiento repetitivo de miembros superiores y postura sedente mantenida identificados en la labor de costura, son los que presentan un nivel de probabilidad muy alto y, por tanto, mayor posibilidad de generar enfermedades a las operarias tales como artrosis o problemas de venas varicosas entre muchas otras, no se identificó ninguna medida para prevenirlos o controlarlos y, ninguna de las operarias, demostró una buena actitud frente a posibles capacitaciones, según ellas, por el tiempo que se perdería obstaculizando el rendimiento de su labor, ni al uso de protectores auditivos por considerar que estos son incómodos y generan mucho calor; de lo cual, se concluye que falta cultura de autocuidado y, en efecto, se recomienda la implementación inmediata de medidas pertinentes para mejorar las prácticas y hábitos inadecuados.

- Ante el estado crítico del SG-SST de la empresa Vestiblanco, y con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación, así como al tercer objetivo del estudio, se identificó la secuencia a seguir para el diseño de este sistema, la cual implicó el desarrollo de las siguientes acciones enmarcadas en cada etapa del ciclo PHVA:
  - ✓ **PLANIFICAR:** en esta fase se elaboró la matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos, como base fundamental para plantear la política de SST, sus objetivos, obligaciones y responsabilidades, así como el diseño del plan de trabajo.

- ✓ **HACER:** en esta etapa se diseñaron las acciones programadas en el plan de trabajo, tales como el reglamento de higiene/seguridad industrial, el plan de medidas de prevención/ protección según los riesgos identificados, el programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, y el plan de prevención de amenazas, preparación/respuesta ante emergencias. Igualmente, se describieron las estrategias que debe implementar la empresa para el manejo de la documentación del SG-SST, la gestión del cambio, la adquisición de bienes o productos y la contratación de servicios.
  
- ✓ **VERIFICAR:** en esta fase se describieron los procedimientos que debe realizar la empresa cada año para verificar la efectividad y eficacia del sistema, tales como la evaluación del cumplimiento de requisitos legales y actualizarlos en caso de cambios en la normativa, la auditoría interna que implica la definición de criterios, su alcance, la comunicación de resultados, y la revisión por la alta dirección para corroborar si se mantiene el proceso de mejora continua, planteado en el año anterior.
  
- ✓ **ACTUAR:** en esta fase se describieron las acciones a realizar con base en la evaluación del desempeño del SGSST, en los resultados de la auditoría interna y la revisión por parte de la dirección, entre ellas la identificación de puntos críticos y No conformidades, para finalmente definir las correctivos y estrategias orientadas a lograr la mejora de cada deficiencia encontrada, motivando a los trabajadores a que asuman su responsabilidad en la mejora continua del sistema.

En consecuencia, dada la existencia de riesgos clasificados en un Nivel de probabilidad alto y muy alto, y las amenazas identificadas en las instalaciones de la empresa, las cuales pueden generar accidentes e incidentes de trabajo, se recomienda al gerente de Vestiblanco que, en su calidad de empleador, defina los recursos físicos, económicos y humanos, así como el cronograma para ejecutar cada uno de los programas diseñados, delegando el encargado de su ejecución y el Vigía de SST requeridos por la normativa para las micro-empresas, para que con la participación de todo el personal implementen el SG-SST en el menor tiempo posible, con el fin de cumplir con la normatividad vigente en dicha materia, evitar multas o sanciones, y promover la cultura de prevención en los empleados actuales y en otros trabajadores que, a futuro, puedan ser laboralmente vinculados a la empresa.



## BIBLIOGRAFÍA

- (1) Dini M., Stumpo G. (Coords). MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. [Internet]. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); 2018. [Consultado 2020 enero 4]. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf)
- (2) Revista Dinero. Mipymes generan alrededor del 67% del empleo en Colombia. [Publicación periódica en línea] 2016. Abril [citada: 2020 enero 4]. Disponible en <https://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/evolucion-y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395>
- (3) El Heraldo. Las finanzas son un desafío para las Mipymes en Colombia. [Publicación periódica en línea] 2019. Septiembre [citada: 2020 enero 4]. Disponible en <https://www.elheraldo.co/economia/las-finanzas-son-un-desafio-para-las-mipymes-en-colombia-665555>
- (4) Sura Colombia. Sistema Moda. [Internet]. 2018. (citado 4 de enero de 2020). Recuperado de [https://www.sura.com/estrategiasComerciales/documentos/sectoriales/Formacion\\_asesores\\_Sistema\\_Moda.pdf](https://www.sura.com/estrategiasComerciales/documentos/sectoriales/Formacion_asesores_Sistema_Moda.pdf)
- (5) Bedoya González C., Granados S. C., Ruiz Galindo M. C. Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de confecciones de Pereira según el Decreto 1072 de 2015. [Internet]. Manizales: Universidad Católica de Manizales; 2017 [Consultado 2020 enero 4]. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1802/Catalina%20Bedoya%20Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (6). Inexmoda.com. Informe del Sector Textil. [Internet]. 2019. Febrero (citado 4 de enero de 2020). Recuperado de [http://www.saladeprensainexmoda.com/wp-content/uploads/2019/03/informe\\_textil\\_y\\_confecciones\\_feb\\_2019.pdf](http://www.saladeprensainexmoda.com/wp-content/uploads/2019/03/informe_textil_y_confecciones_feb_2019.pdf)
- (7) Cámara de Comercio de Manizales por Caldas. Informe Económico Anual Manizales y Caldas, 2018. [Internet]. Unidad de Innovación y Desarrollo Regional. Enero de 2019. (Consultado 2020 enero 5). Disponible en <http://www.ccmpec.org.co/noticias/854/La-cadena-productiva-del-sector-textil-en-Manizales-AM-genera-9504-empleos->
- (8) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo República de Colombia. Desarrollando sectores de clase mundial en Colombia. Informe final Sector Textil, Confección, Diseño y Moda. [Internet]. Bogotá; mayo de 2009. (Consultado 2020 enero 4). Disponible en <https://www.colombiaproductiva.com/CMSPages/GetFile.aspx?guid=dce7ddda-c043-4cfc-9e81-d9a995a81901>
- (9) Revista Dinero. Los retos que enfrentan las Mipymes en Colombia. [Publicación periódica en línea] 2017. Febrero [citada: 2020 enero 4]. Disponible en <https://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/los-retos-que-enfrentan-las-mipymes-en-colombia/241586>
- (10) Jerez Loaiza, P. K., La explotación en la industria textil. En: Cadena Chala M. C., Cuenca Tovar R. E., Sánchez Olivares J. (Edres.). Revista de investigación estudiantil UMB “Ópera Prima”. [Internet]. 2019 [Consultado 2020 enero 5]; 1: 7-14. Disponible en <https://umb.edu.co/descargas/revista-de-investigacion-estudiantil-opera-prima-universidad-manuela-beltran.pdf>
- (11) Quintero Castro R. Estrategia gremial para apoyar a las Pymes. [Internet]. Bogotá: Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas; 2016 [Consultado 2020 enero 4]. Disponible en <http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/ESTRATEGIAPYMESACOPI.RosmaryQuintero.pdf>
- (12) García C. A. En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. El Tiempo (Bogotá). 3 de marzo de 2018. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

- (13). Morgan Torres G. Gestión de las PYME: Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. 2017. Revista Empresarial y Laboral. [citada: 2020 enero 6]. Disponible en <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-pyme-oportunidad-responsable-sistema-seguridad-salud-trabajo/>
- (14) Decreto 1443 de 2014. (julio 31). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Internet]. Presidencia de la República de Colombia. [Consultado 2020 enero 6]. Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- (15) Decreto 1072 de 2015. (mayo 26). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Internet]. Presidencia de la República de Colombia. [Consultado 2020 enero 6]. Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- (16) ISOTOOLS. ¿En qué consiste el ciclo PHVA de mejora continua? [Internet]. 20 de marzo de 2018. [Consultado 2020 enero 7]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/02/20/en-que-consiste-el-ciclo-phva-de-mejora-continua/>
- (17) SafetYa.com. Implementar el SG-SST en 10 pasos. [Internet]. 11 de enero de 2017. [Consultado 2020 enero 10]. Disponible en: <https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>
- (18) Franzolini D. La importancia de las PYMES en Argentina. [Internet]. Agosto 01 2019. [Consultado 2020 enero 8]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-argentina>
- (19) Martínez Molera L. La importancia de las PYMES en España. [Internet]. julio 31 2019. [Consultado 2020 enero 7]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-espana>
- (20) Fischman F. La importancia de las PYMES en Perú. [Internet]. Agosto 2 de 2019. [Consultado 2020 enero 8]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-peru>
- (21) Frohmann A., Mulder, N., Olmos X., y Urmeneta R. Internacionalización de las pymes: innovación para exportar. [Internet]. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL; 2016. [Consultado 2020 enero 6]. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40737/1/S1600442\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40737/1/S1600442_es.pdf)
- (22) Ley 905 de 2004 (agosto 2). Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Diario [Internet]. Congreso de la República. Oficial No. 45.628. [Consultado 2020 enero 6]. Disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0905\\_2004.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html)
- (23) Grupo Bancolombia. Conoce todo sobre las pymes en Colombia [Internet]. 12 de julio de 2018. [Consultado 2020 enero 7]. Disponible en: <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios-pymes/actualizate/legal-y-tributario/todo-sobre-las-pymes-en-colombia>
- (24) El Espectador. ¿Por qué el 70% de las empresas en Colombia fracasan en los primeros cinco años. [Internet]. [Consultado 2020 enero 8]. Disponible en: <https://www.elespectador.com/economia/por-que-el-70-de-las-empresas-en-colombia-fracasan-en-los-primeros-5-anos-articulo-820897>
- (25) Villalobos, C. La importancia de las PYMES en Colombia. [Internet]. Julio 29 2019. [Consultado 2020 enero 8]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-colombia>.
- (26) Arredondo, K. V., Espinal, J. C.; Tamayo, I. T., y Torres, A. M. Sistema de Seguridad Social en Salud: antecedentes, principios y estructura del sistema. [Internet]. Medellín: Universidad de Antioquia; 2010 [Consultado 2020 enero 9]. Disponible en: [aprendeenlinea.udea.edu.co/.../Antecedentes\\_principios\\_y\\_estructura\\_del\\_SGSSS Ka..](http://aprendeenlinea.udea.edu.co/.../Antecedentes_principios_y_estructura_del_SGSSS_Ka..)

- (27) Acevedo Tarazona, A. (2010). La seguridad social. Historia, marco normativo. Anuario de Historia Regional y de las Fronteras. [Internet]. 2010 [Consultado 2020 enero 9]; 15, 191-204. Disponible en [revistas.uis.edu.co/index.php/anuariohistoria/article/download/1402/1814/0](http://revistas.uis.edu.co/index.php/anuariohistoria/article/download/1402/1814/0)
- (28) García Charry, C. M. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: NTC-ISO 45001:2018. Diplomado en sistemas integrados de gestión – HSEQ. Curso 2. Módulo 2. Bogotá: Universitaria Virtual Internacional.
- (29) Decreto Ley 2663 de 1950 (agosto 5). Por medio del cual se adopta el Código Sustantivo del Trabajo [Internet]. Presidencia de la República de Colombia. [Consultado 2020 enero 6]. Disponible en <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- (30) Nugent R. La seguridad social: su historia y sus fuentes. [Internet]. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas; 1997 [Consultado 2020 enero 9]. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>
- (31) Cavanzo Rodríguez S. J. y Fuentes Fernández R. [Internet]. Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. Bogotá: Universidad de la Sabana; 2003. [Consultado 2020 enero 10]. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>
- (32) Molano Velandía J. H., y Arévalo Pinilla N. De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. [Internet]. 2013 [Consultado 10 de enero de 2020]; 23 (48): 21-31. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- (33) Cárdenas M. L., y Tibaúza D. Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. [Internet]. 2012 [Consultado 10 de enero de 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/MARTHALILIANACARDENAS/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia>
- (34). López S. M., Ramírez Rivera S. I., Gaviria M.C., Vélez Buendía C., y Gámez D. C. Diagnóstico de investigación al área de salud ocupacional de Bancolombia e implementación del modelo Nonaka y Takeuchi (Gestión del conocimiento), el cual contribuirá a la disminución de los factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés. [Internet]. Tunja: Universidad Nacional Abierta Y A Distancia; 2017. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/14530/1/39201144.pdf>
- (35) Roa Quintero D. M. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. [Internet]. Manizales: Universidad Nacional de Colombia; 2017. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- (36) Lizarazo C. G., Fajardo J. M., Berrio S., y Quintana L. Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos Prevención de Riesgos Laborales. [Internet]. 2011 [Consultado 10 de enero de 2020]; 14 (1): 38-42. Disponible en: [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1969](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1969)
- (37) Vásquez Rueda J. J. comportamiento de las micro pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en el entorno laboral y su impacto en el Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2018. [Consultado 2020 enero 9]. Disponible en <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20855/VasquezRuedaJhonJairo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (38) Prevencionar.com. Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo. [Internet]. 23 de noviembre de 2015. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en: <https://prevencionar.com.co/2015/11/23/mas-los-copasst-anteriormente-copaso/>
- (39) Ministerio de la Protección Social. Manual Comité Paritario de Salud Ocupacional. [Internet]. 2009. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. [Consultado 2020 enero 12]. Disponible en: <http://personal.unal.edu.co/fileadmin/docs/DNSOO/Comites/ManualComiteParitarioEnSaludOcupacional.pdf>

- (40) Aseguradora de Riesgos Laborales Colpatria. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). [Internet]. 8 de noviembre de 2015. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505150811.pdf>
- (41) SafetYa.com. El COPASST: instrumento de vigilancia y participación. (COPASST). [Internet]. 9 de enero de 2019. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en: <https://safetya.co/copasst-instrumento-de-vigilancia-y-participacion/>
- (42) Resolución 2013 de 1986 Por La Cual Se Reglamenta La Organización Y Funcionamiento De Los Comités De Medicina, Higiene Y Seguridad Industrial En Los Lugares De Trabajo (Actualmente Comité Paritario De Salud Ocupacional). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [Consultado 2020 enero 12]. Disponible en [https://www.arlsura.com/files/res2013\\_86.pdf](https://www.arlsura.com/files/res2013_86.pdf)
- (43) Vega L. Entre hilos: el origen de la industria textil. El Colombino. [Internet]. 14 de julio de 2017. [citado: 2020 enero 13]. Disponible en: <https://www.elcolombiano.com/entretenimiento/moda/jean-paul-gaultier-se-despide-en-su-ultimo-desfile-BC12323750>
- (44) Gómez Cely A., Molano U., y Jaime Silva S. Textiles en Colombia al finalizar el siglo XIX: producción artesanal, importación e industrialización. [Internet]. Bogotá: Museo Nacional de Colombia; 2010. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en: [http://www.museonacional.gov.co/Publicaciones/publicacionesvirtuales/Documents/Textiles\\_en\\_colombia.pdf](http://www.museonacional.gov.co/Publicaciones/publicacionesvirtuales/Documents/Textiles_en_colombia.pdf)
- (45) Sectorial.co. Historia del Negocio Textil en Colombia [Internet]. 13 de diciembre de 2011. [Consultado 2020 enero 12]. Disponible en: <https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50352-historia-del-negocio-textil-en-colombia>
- (46) Espinel González P. A., Aparicio Soto D. M., Mora A. J. Sector textil colombiano y su influencia en la economía del país. Punto de Vista [Internet]. 2018. [consultado 12 de enero de 2020]; 9 (13): 1-10. Disponible en: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/1118/844>
- (47) Campos Tavera A. G. El sector textil en Colombia: ¿Cómo ser más competitivos? [Internet]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2014. [Consultado 2020 enero 11]. Disponible en <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12920/Ensayo%20Especializacion.%20EL%20SECTOR%20TEXTIL%20EN%20COLOMBIA%20%20BFCOMO%20SER%20M%20C1S%20COMPETITIVOS.pdf;jsessionid=C6165B5BBDA0251F6B5BC2FA6B616CA5?sequence=1>
- (48) Centro Virtual de Negocios (CVN). Empresas de confección de ropa. [Internet]. 11 de mayo de 2017. [Consultado 2020 enero 12]. Disponible en: <https://www.cvn.com.co/empresas-de-confeccion-de-ropa-industrias/>
- (49) Vargas Riaño D. Estas son las compañías locales de confecciones con más exportaciones. Portafolio.co. [Internet]. 12 de junio de 2019. [Citado 2020 enero 11]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/estas-son-las-companias-locales-de-confecciones-con-mas-exportaciones-530560>
- (50) Somavia J. Para la OIT, la crisis provocará más accidentes y enfermedades. [Internet]. Argentina: Organización Internacional del Trabajo; 2009 [Consultado 12 de enero de 2020]. Disponible en: <http://ecofield.com.ar/blog/para-la-oit-la-crisis-provocar-ms-accidentes-y-enfermedades/>
- (51) Hiba J. C. Los diez desafíos principales de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el siglo 21. [Internet]. Lima: Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos, de la Oficina de OIT; 2002 [Consultado 12 de enero de 2020]. Disponible en: <http://ecofield.com.ar/blog/los-diez-desafios-principales-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-siglo-21/>
- (52) Asociación Chilena de Seguridad. Prevención de riesgos en talleres de confección de prendas de vestir. [Internet]. Santiago: Subgerencia de Capacitación y Publicaciones de la ACHS; 2010. [Consultado 12 de enero de 2020]. Disponible en:

[https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/CentrodeFichas/Documents/prevencion-de\\_riesgos-en-talleres-de-confeccion-y-prendas-de-vestir.pdf](https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/CentrodeFichas/Documents/prevencion-de_riesgos-en-talleres-de-confeccion-y-prendas-de-vestir.pdf)

(53) Federación española de empresas de la confección. Análisis de los riesgos ergonómicos en el sector de la confección y su impacto en la salud de los trabajadores y trabajadoras. [Internet]. Madrid: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales; 2013. [Consultado 12 de enero de 2020]. Disponible en: [http://www.ugtfica.org/images/proyectos/textil\\_confecci%C3%B3n/Análisis\\_de\\_los\\_riesgos\\_ergonomicos\\_en\\_el\\_sector\\_de\\_la\\_confeccion.pdf](http://www.ugtfica.org/images/proyectos/textil_confecci%C3%B3n/Análisis_de_los_riesgos_ergonomicos_en_el_sector_de_la_confeccion.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO 1. Encuesta dirigida a las operarias de la microempresa Vestiblanco de Manizales

**Objetivos:** Recoger información relacionada con:

Cumplimiento de requisitos legales.

Perfil socio-demográfico del personal.

Condiciones de salud del personal y accidentes de trabajo.

Identificar actitudes riesgosas en SST.

Prevención de amenazas y atención de emergencias.

#### I. Perfil sociodemográfico

SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	NO. DE PERSONAS A CARGO
OCUPACIÓN	ÁREA DE TRABAJO	CARGO QUE DESEMPEÑA	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	TIPO DE CONTRATO LABORAL

#### II. Información sobre cumplimiento de requisitos legales

1. ¿La empresa la tiene afiliada a la seguridad social? SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

2. ¿Le practicaron exámenes médicos antes o después de vincularse laboralmente? NO

\_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

3. ¿Tienen algún líder o persona que oriente actividades de salud ocupacional? SI\_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

4. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo durante el tiempo que lleva laborando en esta empresa? \_\_\_\_\_

5. ¿Ha recibido capacitación por parte de la empresa para enfrentar un evento de incendio o terremoto? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### III. Información general sobre condiciones de salud y accidentalidad

6. ¿Cuántos años lleva trabajando en el sector de la Confección? \_\_\_\_\_

7. ¿Padece de alguna enfermedad derivada de su trabajo? \_\_\_\_\_ ¿Cuál?  
\_\_\_\_\_

8. ¿Está recibiendo tratamiento por esa enfermedad? \_\_\_\_\_ ¿Cuál?  
\_\_\_\_\_

9. ¿Suele trabajar horas extras? \_\_\_\_\_

10. ¿Considera que tiene sobre carga de trabajo? \_\_\_\_\_

11. ¿Se siente estresada y fatigada a causa de las labores que desempeña? \_\_\_\_\_

12. ¿Qué labores le generan mayor estrés? \_\_\_\_\_

13. ¿Ha tenido que acudir al médico a causa del estrés? \_\_\_\_\_

14. ¿Tiene el hábito de fumar o consume bebidas alcohólicas? \_\_\_\_\_

15. ¿Practica algún deporte, hace ejercicio diario o asiste a algún gimnasio? SI \_\_\_\_\_ NO  
\_\_\_\_\_ ¿Por qué \_\_\_\_\_

16. Ha tenido algún accidente laboral durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa?  
NO \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

### IV. Identificación de Actitudes o prácticas riesgosas en SST.

17. ¿Le molesta el ruido de las máquinas? \_\_\_\_\_ ¿Le gustaría utilizar protectores  
auditivos? \_\_\_\_\_

18. ¿Cuántas veces durante su jornada de trabajo deja sus labores para descansar un poco?  
\_\_\_\_\_

19. ¿En las empresas donde ha laborado recibió alguna capacitación en salud ocupacional?  
NO \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_

20. ¿Aplica actualmente lo que aprendió? SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

21. ¿Le gustaría recibir alguna capacitación que le permita prevenir problemas auditivos, visuales, de columna, brazos y piernas? SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

22. ¿Cada cuánto se les hace mantenimiento a las máquinas? \_\_\_\_\_

23. ¿Cuántos extintores hay en la empresa? \_\_\_\_\_

## ANEXO 2. Formatos recomendados para documentar procesos del SG-SST

**Tabla 23. Formato de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos**

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____																		
<b>Matriz de identificación inicial de peligros, evaluación y valoración de riesgos</b>																		
Vigencia: Enero-diciembre de ____ Responsable _____																		
Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Rutinario	(Si o No)	Peligro		Efectos Posibles	CONTROLES EXISTENTES			Evaluación de Riesgo			Valoración del Riesgo	Criterios para Establecer Controles		
						Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (ND X NE)		Interpretación del Nivel de Probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e Intervención

FUENTE: GTC 45 de 2012



Tabla 23.1 Criterios para la clasificación del daño

CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE DAÑO			
CATEGORÍA DEL DAÑO	DAÑO LEVE	DAÑO MEDIO	DAÑO EXTREMO
<b>SALUD</b>	Molestias e irritación (ejemplo: dolor de cabeza); enfermedad temporal que produce malestar (ejemplo: diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ejemplo: pérdida parcial de la audición; dermatitis; asma; desordenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas que generan enfermedad permanente parcial, invalidez o muerte.
<b>SEGURIDAD</b>	Lesiones superficiales; heridas de poca profundidad, contusiones; irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones; heridas profundas; quemaduras de primer grado; conmoción cerebral; esguinces graves; fractura de huesos cortos.	lesiones que generan amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma craneo encefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la médula espinal, oculares que comprometan el campo visual; disminuyan la capacidad auditiva.

FUENTE: GTC 45 DE 2012

Tabla 23.2. Criterios para la determinación del nivel de deficiencias

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE DEFICIENCIA		
NIVEL DE DEFICIENCIA	VALOR DE ND	SIGNIFICADO
Muy alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV).

FUENTE: GTC 45 DE 2012

Tabla 23.3. Criterios para determinar el nivel de consecuencias

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE CONSECUENCIAS		
Nivel de consecuencias	NC	Criterio
		Daños personales
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente, parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).

FUENTE: GTC 45 DE 2012

Tabla 23.4. Criterios para determinar el nivel de probabilidad

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD					
Niveles de probabilidad		Nivel de exposición			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10

FUENTE: GTC 45 DE 2012

Tabla 23.5. Significado de los niveles de probabilidad

NIVEL DE PROBABILIDAD	VALOR DE NP	SIGNIFICADO
Muy alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

FUENTE: GTC 45 DE 2012

Tabla 23.6 Criterios para determinar el nivel de riesgo

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO					
Nivel de riesgo NR = NP X NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40 - 24	20 - 10	8 - 6	4 - 2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1000	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 - 150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200	III 80 - 60	III 40
			III 100		IV 20

FUENTE: GTC 45 DE 2012



Tabla 26. Formato para registro de accidentes

I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA											
NOMBRE				NIT	DIRECCIÓN			TELEFONO	ARL		
II. INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR											
Nombre del trabajador accidentado			Documento de identidad		Sexo	Edad	Estado civil		Tiempo que lleva laborando en la empresa		Cargo desempeñado en el momento del accidente
III. INFORMACIÓN DEL INCIDENTE/ACCIDENTE											
Tipo de evento		Fecha	Hora	Proceso donde ocurrió	Labor que estaba haciendo	Descripción del accidente					
Incidente	Accidente										
Tipo de lesión				Parte del cuerpo afectada				Mecanismo, elemento u objeto que lo provocó			
Herida	Fractura	Quemadura	Otro	Manos	Brazos	pierna	Otra	Objeto Corto punzante	Máquina	Plancha	Otro
IV. CAUSAS DEL ACCIDENTE											
Factores personales			Causas inmediatas						Falta de controles		
			Actos inseguros			Condiciones de trabajo inseguras			Procedimientos	Medidas de prevención	Otro
Fatiga por sobrecarga de trabajo o duración de la tarea	Falta de experiencia/preparación adecuada	Otra	No uso de EPI	Manejo inadecuado de máquinas/herramientas	Otro	Desorden en el sitio de trabajo	Herramientas con defectos	Otra	Entrenamiento	Uso de EPI	
ACCIONES O PROCEDIMIENTOS REALIZADAS PARA ATENDER EL ACCIDENTE											
Primeros auxilios en el lugar del accidente				Retorna a su puesto de trabajo			Traslado a la EPS			Otros	
V. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS											
Preventivas						Correctivas					
RESPONSABLE DEL REPORTE											
Nombre	Apellidos		Función dentro del SG-SST (encargado, Vigía, delegado)			Documento de identidad			Firma Fecha		
											DÍA ____ MES ____ AÑO ____

ELABORACIÓN PROPIA