

| | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---------|------------------|--------|
|  | GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS | | CÓDIGO | FO-GS-15 | |
| | ESQUEMA HOJA DE RESUMEN | | VERSIÓN | 02 | |
| | | | FECHA | 03/04/2017 | |
| | | | | PÁGINA | 1 de 1 |
| ELABORÓ | | REVISÓ | | APROBÓ | |
| Jefe División de Biblioteca | | Equipo Operativo de Calidad | | Líder de Calidad | |

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S): ALEJANDRA APELLIDOS: TRUJILLO FELIZZOLA

NOMBRE(S): ANGIE DANIELA APELLIDOS: CARDENAS GUERRERO

FACULTAD: INGENIERIA

PLAN DE ESTUDIOS: INGENIERIA INDUSTRIAL

DIRECTOR:

NOMBRE(S): JAIRLEIN APELLIDOS: OCHOA MORA

TITULO DEL TRABAJO (TESIS): APOYO AL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 PARA LA EMPRESA SHANIELA SHOES UBICADA EN EL MUNICIPIO DE LOS PATIOS

N.D.S

El entorno de trabajo es un espacio crítico en la vida de un ser humano, ya que una persona pasa gran parte de su vida (aproximadamente el 16%) en ambiente laboral, de aquí la importancia de que el trabajador se encuentre en un ambiente seguro y favorable, mejorando sus condiciones de vida. La falta o desconocimiento del SG-SST en las organizaciones representa un riesgo latente y por ende el incumplimiento de la normatividad legal vigente. Por lo anterior, se pretende brindar apoyo al SG-SST para la empresa **Shaniela Shoes** ya que actualmente no cuenta con un sistema que le permita preservar correctamente la salud de sus empleados, manteniendo las condiciones aptas para las distintas labores que se presentan durante los procesos.

PALABRAS CLAVES: Diseño, sistema de gestión, seguridad

PAGINAS: 111 PLANOS: ILUSTRACIONES: CD ROOM:

APOYO AL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 PARA LA EMPRESA SHANIELA
SHOES UBICADA EN EL MUNICIPIO DE LOS PATIOS N.D.S

ANGIE DANIELA CARDENAS GUERRERO

ALEJANDRA TRUJILLO FELIZZOLA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

FACULTAD DE INGENIERÍAS

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2022

APOYO AL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 PARA LA EMPRESA
SHANIELA SHOES UBICADA EN EL MUNICIPIO DE LOS PATIOS N.D.S

Presentado por:

ANGIE DANIELA CARDENAS GUERRERO
ALEJANDRA TRUJILLO FELIZZOLA

Director:

JAIRLEIN OCHOA MORA

Esp. en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad Salud en el Trabajo

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

FACULTAD DE INGENIERÍAS

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA: 26 de Abril, 2022
HORA: 04:00 p.m.
LUGAR: SALA DE JUNTAS PLAN DE ESTUDIOS
PLAN DE ESTUDIOS: INGENIERIA INDUSTRIAL

TÍTULO DE LA TESIS: "APOYO AL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 PARA LA EMPRESA SHANIELA SHOES UBICADA EN EL MUNICIPIO DE LOS PATIOS N.D.S."

JURADOS: YANETH PATRICIA ARMESTO
YOLANDA MEJIA TORO

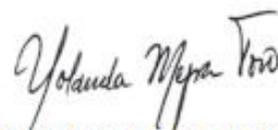
DIRECTOR: JAIRLEIN OCHOA MORA

| NOMBRE DEL ESTUDIANTE | CÓDIGO | CALIFICACIÓN LETRA | NÚMERO |
|---------------------------------|---------|--------------------|--------|
| ALEJANDRA TRUJILLO FELIZZOLA | 1191387 | tres con cinco | 3,5 |
| ANGIE DANIELA CARDENAS GUERRERO | 1191329 | tres con cinco | 3,5 |

APROBADA



YANETH PATRICIA ARMESTO



YOLANDA MEJIA TORO



Vo.Bo ÓSCAR MAYORGA TORRES

Director Plan de Estudios

Ingeniería Industrial

Mayra M.

Tabla de Contenido

| | |
|------------------------------------|----|
| Introducción | 13 |
| 1. El problema | 16 |
| 1.1 Titulo | 16 |
| 1.2 Planteamiento del problema | 16 |
| 1.3 Formulación del problema | 19 |
| 1.4 Justificación | 20 |
| 1.4.1 A nivel de la empresa. | 20 |
| 1.4.2 A nivel del estudiante. | 21 |
| 1.4.3 A nivel profesional. | 21 |
| 1.5 Objetivos | 21 |
| 1.5.1 Objetivo general | 21 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 22 |
| 1.6 Alcances y limitaciones | 22 |
| 1.6.1 Alcances. | 22 |
| 1.6.2 Limitaciones. | 23 |
| 2. Marco Referencial | 23 |
| 2.1 Antecedentes | 23 |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales | 23 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 24 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3 Antecedentes locales | 25 |
| 2.2 Marco contextual | 26 |
| 2.2.1 Historia. | 26 |
| 2.2.2 Misión. | 27 |
| 2.2.3 Visión. | 27 |
| 2.2.4 Valores corporativos. | 28 |
| 2.2.5 Imagen corporativa | 28 |
| 2.3 Marco teórico | 29 |
| 2.4 Marco conceptual | 32 |
| 2.5 Marco legal | 36 |
| 3. Diseño Metodológico | 38 |
| 3.1 Tipo de investigación | 38 |
| 3.2 Diseño de investigación | 39 |
| 3.3 Población y muestra | 39 |
| 3.4 Fases de la investigación | 40 |
| 3.5 Fuentes y procedimientos para la recolección de información | 40 |
| 3.5.1 Fuentes primarias | 40 |
| 3.5.2 Fuentes secundarias | 42 |
| 3.6 Procesamiento e interpretación de la información | 43 |
| 4. Resultados | 44 |

| | |
|--|----|
| 4.1 Diagnostico de la situación inicial en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019. | 44 |
| 4.1.1 Resultado del diagnóstico, Cumplimiento empresa Shaniela Shoes de la Resolución 0312 de 2019 | 45 |
| 4.2 Identificación de peligros, evaluando y valorando los riesgos del área de producción en la empresa SHANIELA SHOES con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012. | 46 |
| 4.2.1. Generalidades de la entidad | 47 |
| 4.2.1.1. Identificación de la entidad | 47 |
| 4.2.1.2. Proceso productivo | 48 |
| 4.2.1.3. Objetivos del SG-SST | 49 |
| 4.2.1.3.1. Objetivo General | 49 |
| 4.2.1.3.2. Objetivos Específicos | 50 |
| 4.2.1.4. Alcance | 50 |
| 4.2.1.5. Estructura Organizacional. | 50 |
| 4.2.1.5.1. Recursos Humanos | 50 |
| 4.2.1.6. Jornada Laboral | 51 |
| 4.2.1.7. Infraestructura Física | 51 |
| 4.2.1.8. Materias Primas | 52 |
| 4.2.1.8.1 Materias primas directas | 52 |
| 4.2.1.8.2 Materia Prima Indirecta | 52 |

| | |
|---|----|
| 4.2.1.9. Maquinaria | 52 |
| 4.2.1.10. Herramienta | 53 |
| 4.2.1.11. Productos de la empresa | 54 |
| 4.2.1.12. Marco Legal | 54 |
| 4.2.2 Definición de la metodología para la identificación, análisis y evaluación de riesgos. | 58 |
| 4.2.3 Identificación de riesgos | 58 |
| 4.2.4 Análisis y evaluación del riesgo. | 59 |
| 4.2.5 Tratamiento de riesgos | 67 |
| 4.2.6 Aplicación metodología análisis de riesgos | 68 |
| 4.3 Definición de la política y conclusiones adecuadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el direccionamiento estratégico del sistema de conformidad con la misma. | 73 |
| 4.3.1. Organización | 74 |
| 4.3.1.1. Comunicación. | 74 |
| 4.3.1.2. Conservación de documentos | 74 |
| 4.3.1.3. Recursos. | 77 |
| 4.3.1.3.1. Humanos | 77 |
| 4.3.1.3.2. Tecnológicos | 78 |
| 4.3.1.3.3. Financieros | 78 |

| | |
|--|----|
| 4.3.1.4. Responsabilidades | 78 |
| 4.3.1.4.1. Dirección del SG-SST | 78 |
| 4.3.1.4.2. Designación Representante de la ejecución del SG-SST. | 78 |
| 4.3.1.4.3. Responsabilidades del empleador | 79 |
| 4.3.1.4.4. Responsabilidades de los trabajadores | 80 |
| 4.3.1.4.5. Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). | 81 |
| 4.3.2. Políticas. | 82 |
| 4.3.2.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 83 |
| 4.3.2.2. Política de Alcohol y Drogas | 84 |
| 4.3.2.3. Política Ambiental | 86 |
| 4.3.2.4. Política de Seguridad Vial. | 87 |
| 4.3.2.5. Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST. | 89 |
| 4.3.2.5.1. Alcance del comité | 90 |
| 4.3.2.5.2. Funciones del COPASST | 91 |
| 4.3.2.5.3. Proceso de conformación del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el trabajo | 94 |
| 4.3.2.5.4. Obligación del empleador con el COPASST | 95 |
| 4.3.2.5.5. Obligación de los trabajadores | 96 |
| 4.3.2.5.6. Reglamento de Higiene y seguridad en el trabajo | 96 |

| | |
|--|-----|
| 4.3.2.5.7. Normas de seguridad en el trabajo | 100 |
| 4.3.2.5.8. Plan de Trabajo Anual. | 101 |
| 4.3.2.5.9. Indicadores | 102 |
| 4.3.2.5.10. Indicador de Estructura | 103 |
| 4.3 Realización del plan de mejora de estructura propicia para la evaluación y control de cada aspecto del sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo. | 105 |
| 4.3.1 Resultados del plan de mejora de estructura propicia para la evaluación y control de cada aspecto del sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo. | 106 |
| Conclusiones | 107 |
| Recomendaciones | 110 |
| Referencias bibliográficas | 112 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Matriz EFI | 41 |
| Tabla 2 Criterios de clasificación | 45 |
| Tabla 3 Identificación entidad | 47 |
| Tabla 4 Procesos productivos Shaniela Shoes | 49 |
| Tabla 5 Recursos humanos | 50 |
| Tabla 6 Jornada laboral | 51 |
| Tabla 7 Maquinaria | 52 |
| Tabla 8 Herramientas utilizadas | 53 |
| Tabla 9 Determinación del nivel de riesgo | 65 |
| Tabla 10 Total del riesgo | 69 |
| Tabla 11 Valoración de peligros por riesgos | 70 |
| Tabla 12 Priorización y descripción de las medidas de control de peligros nivel I y II | 72 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Imagen corporativa | 28 |
| Figura 2 Fases de la investigación | 40 |
| Figura 3 Determinación del nivel de deficiencia | 61 |
| Figura 4 Determinación de la exposición | 62 |
| Figura 5 Determinación nivel probabilidad | 62 |
| Figura 6 Significado niveles de probabilidad | 63 |
| Figura 7 Determinación nivel de consecuencia | 64 |
| Figura 8 Interpretación/ Significado del nivel de riesgo | 65 |
| Figura 9 Aceptabilidad del riesgo | 66 |
| Figura 10 Medidas para el tratamiento de riesgos | 68 |

Introducción

Con el presente proyecto se pretende brindar un apoyo significativo al diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a la empresa SHANIELA SHOES, por medio del cual se pueden prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados, con base en el decreto 1072 del 2015 el cual regula y compila todas las normas que reglamentan el trabajo.

SHANIELA SHOES es una empresa nacional ubicada en el municipio los Patios, Norte de Santander con dirección cl134#10-58 los patios, colorados; creada con la finalidad de diseñar, fabricar, y comercializar la más amplia gama de calzado de dama en concordancia con los más altos estándares de calidad, siempre pensando en la comodidad; el proceso de fabricación de sus productos inicia con la llegada de materia prima usada para el corte, tales como: piel sintética, lona, tela, malla oscaría y suelas dependiendo del tamaño en altura, el diseño deseado por el cliente y el modelos creados en el catálogo de la empresa y culmina con el producto terminado y embalado con sus respectivas especificación de calidad.

Actualmente la empresa SHANIELA SHOES no tiene implementado un SG-SST que le permita preservar correctamente la salud de sus empleados, manteniendo las condiciones aptas para las distintas labores que se presentan durante los procesos, exponiéndose a funestas consecuencias como lo son las sanciones y multas impuestas por el gobierno con el decreto 472 de 2015, las cuales pueden ser significativamente costosas y poco favorables para la empresa.

Es de gran importancia sensibilizar al personal sobre el SG-SST el cual será diseñado acorde a las necesidades de la empresa y de sus trabajadores, exponiendo las ventajas a obtener como bienestar y calidad de vida laboral, un mejor ambiente de trabajo, reducción de peligros que afecten la salud de los trabajadores. Así también la empresa obtendrá como beneficio la disminución de ausentismo por enfermedades o accidentalidad laboral y un aumento en la productividad.

El proyecto propone apoyar el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), iniciando con un diagnóstico que permita identificar el estado actual de la empresa con respecto al SG-SST y el cumplimiento con respecto a los estándares mínimos definidos en la resolución 0312 del 2019, identificando los peligros y valorando los posibles riesgos, además se definirán las políticas y los objetivos de conformidad con el SG-SST, culminando con la realización del plan de mejora y los indicadores de estructura para la evaluación y control del SG-SST que permita un posterior seguimiento de forma trimestral y semestral según sea determinado para cada indicador; teniendo en cuenta el punto de vista de inversión, porque permite mejorar las condiciones de trabajo, aumentando los índices de productividad y por ende de rentabilidad. Esto se debe a que el potencial humano, es el recurso más importante de una organización en lo que se refiere a cumplimiento de los objetivos, por lo que un personal seguro, satisfecho y comprometido, puede garantizarle a una empresa la disposición necesaria para lograr el éxito que se ha propuesto. Es indispensable además implementar un modelo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que permite garantizar la satisfacción de las necesidades de los interesados internos y externos a la empresa, en términos de salud y seguridad.

Por consiguiente, se presenta el trabajo de investigación, que consta de los siguientes apartados: la problemática seguido de la formulación y los objetivos a desarrollar, continuando con la justificación de la relevancia del trabajo desde diversos puntos de vista, entre los que se destacan para la institución, para los estudiantes y para las autoras de la presente investigación.

Asimismo, en el marco referencial dado a partir de los antecedentes internacionales y nacionales que corresponden a trabajos previos que permiten ser una guía tanto teórica como metodológica. Entorno a la metodología a desarrollar corresponde a descriptiva, porque se presenta la información tal y como ocurre en la realidad detalladamente; además de ser enfoque cuantitativo, luego se presentan los resultados y se analizan. Finalmente se detallan las conclusiones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1. El problema

1.1 Título

Apoyo al diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST basado en el decreto 1072 para la empresa SHANIELA SHOES ubicada en el Municipio de los Patios Norte de Santander.

1.2 Planteamiento del problema

Actualmente el capital humano desempeña un papel importante en toda empresa debido a que son la fuente principal de su productividad laboral. Por tal motivo, la empresa debe brindar ambientes y recursos para la ejecución de sus funciones de forma eficaz y eficiente. Adicionalmente, Quevedo (2003) detalla que el comportamiento de los empleados repercute, de tal modo que la organización se ve afectada notablemente en la productividad, así como también todos los factores que se encuentran ligados al entorno del colaborador.

En este sentido, la prevención es la clave para garantizar el bienestar de los trabajadores y las condiciones propicias para el mejoramiento de su rendimiento, pero este factor como todo elemento de una empresa requiere de gestión y control, que deberán garantizar el correcto rendimiento de los recursos; esto se logra por medio del cálculo de los costos contra beneficios de la inversión, en el que se hace una estimación del beneficio

esperado y se procura mantener la rentabilidad en un nivel superior. Este control de inversión no es un proceso cuyos resultados sean percibidos de forma inmediata, pero tiene un impacto significativo a largo plazo en la administración de los recursos y la eficiencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Asistencia Gerencia Estratégica- ASISGE, 2019)

El entorno de trabajo es un espacio crítico en la vida de un ser humano, en el que pasa gran parte de su vida, realizando actividades productivas por su bien personal y el institucional, de la empresa a la que representa, pero al realizar este intercambio la empresa incurre en un compromiso con el trabajador que es garantizar que toda repercusión de su actividad laboral sea positiva; es decir, el trabajador debe protegerse de toda experiencia negativa, pernicioso o riesgosa, mientras trabaja en favor de una empresa, por la misma entidad a la que favorece; en este sentido la ASISGE (2019), señala que el SG-SST, no es un mero proceso burocrático, sino que busca salvaguardar el bienestar de los trabajadores y que ninguna actividad productiva les represente repercusiones negativas temporales o permanentes a nivel de salud o calidad de vida.

Este aspecto de la administración tanto pública como privada ha adquirido notoriedad, gracias al apoyo del Ministerio del Trabajo (debemos tener en cuenta que el ministerio de trabajo es el ente regulador del decreto 1072 del 2015 encargado de regular el SG-SST) que ha adoptado este sistema de protección del trabajador, como compromiso tanto político como en términos de relaciones exteriores, puesto que supone un requisito fundamental en el cumplimiento de los términos del tratado de libre comercio.

Con el propósito de hacer cumplir dicho mandato nacional, el Estado proclamó por medio del Decreto 472 de 2015 la implementación de sanciones en la forma de multas y otras

medidas de acuerdo con la gravedad de cada caso, puesto que el incumplimiento de los protocolos de Seguridad y Salud en el trabajo o su implementación de forma somera, puede tener consecuencias graves y con grandes costos económicos para los propietarios de la empresa en cuestión, no solo en la forma de sanciones, sino también de demandas, reparaciones y adquisición de nuevos equipos. (Ministerio del Trabajo, 2015)

En caso de que un empleado muera por causas relacionadas con sus labores dentro de la empresa, las sanciones consisten en una multa de entre 20 a 1.000 salarios mínimo y la suspensión de las actividades desde tres días e incluso el cierre definitivo de la entidad, se considera que esta constituye un riesgo potencial para todos los empleados. Dichas sanciones también aplican en caso de riesgo biológico, al haberse incumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo y contención de enfermedades, por lo cual el empleador deberá incurrir en el pago de indemnizaciones a los empleados afectados o a sus familias en caso del deceso de este, sea por enfermedad o por accidente tal como lo indica SafetYA (2018). Además el no implementar el SG-SST implica un importante recorte de negocios potenciales, pérdida de clientes actuales y no pasar el proceso de selección de proveedores, debido a que el decreto 1072 de 2015 amarra el margen de maniobra de las empresas a la correcta implementación del SG-SST, en otras palabras para poder tener oportunidad de crecimiento y oportunidad de hacer negocio con grandes empresas y cumplir con la demanda de los clientes, las partes interesadas debe tener implementado el SG-SST de lo contrario se expondrán a sanciones establecidas en el anterior decreto.

Actualmente la empresa SHANIELA SHOES no cuenta con un sistema de gestión de ningún tipo, los trabajadores no cuentan con afiliación a Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y/o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) por parte de la empresa, ni utilizan elementos

de protección personal según su área de trabajo. por lo cual se requiere realizar un análisis del proceso y de la empresa a nivel físico con el fin de establecer los parámetros necesarios para la prevención de incidentes o accidentes, mejorando los puestos de trabajo y posteriormente afiliarse a los trabajadores que requieran de EPS y ARL según su riesgo laboral. (SafetYA, 2018), es de aclarar que el gobierno por medio del artículo 25 de la resolución 0312 de 2019 señala las fases y fechas que deben tener en cuenta los empleadores para cumplir con las fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) con estándares mínimos.

En la empresa SHANIELA SHOES se presentan pérdidas no solo financieras sino de tiempo, un recurso que no se puede recuperar con facilidad por enfermedad laboral o accidentalidades en los puestos de trabajo, donde en ocasiones generan una paralización en la producción, para evitar que la empresa siga incurriendo en estos problemas en concordancia con las normas establecidas, se propone por medio de este proyecto brindar un apoyo al diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita a la empresa un libre crecimiento económico, la posibilidad de contratar con otras entidades empresariales, y brindarles seguridad a sus trabajadores librándose de las sanciones establecidas por el gobierno.

1.3 Formulación del problema

De lo anteriormente descrito surge el siguiente interrogante:

¿Cómo la empresa SHANIELA SHOES ubicada en el municipio los Patios, Norte de Santander le puede dar cumplimiento a la implementación del SG-SST establecido por el gobierno?

1.4 Justificación

1.4.1 A nivel de la empresa.

La implementación del SG-SST es de cumplimiento obligatorio, sin importar la naturaleza o tamaño de la empresa, ya que esta no suele ser concebida entre los costos, no es considerada en las actividades de implementación dentro del sistema contable y los empresarios se limitan a conocer el costo de las sanciones por accidente de trabajo. El incumplimiento de la ejecución del sistema da paso a sanciones económicas donde se han establecido multas que podrían llegar hasta los quinientos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Es relevante que el SG-SST sea percibido como una cultura donde se dé prioridad al cuidado, prevención y buenas prácticas de las labores desarrolladas en cada área, implementando este proyecto la empresa lograra el diseño de un SG-SST que le permita un libre crecimiento económico, la posibilidad de contratar con otras entidades empresariales que ya tienen implementado el SG-SST, y asegurando la integridad y seguridad a sus trabajadores en sus puestos de trabajo, librándose de las sanciones establecidas por el gobierno. Además, le permitirá identificar los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo que se puedan presentar y aumenta la credibilidad de las partes interesadas, generando así un sistema confiable, seguro y efectivo que permita a la alta dirección y sus colaboradores mejorar la imagen de la empresa, logrando una mayor estabilidad empresarial.

1.4.2 A nivel del estudiante.

En el transcurso de la formación académica como ingeniero industrial en la Universidad Francisco de Paula Santander se adquirieron diferentes conocimientos, que le permiten al estudiante brindar apoyo a las empresas en las distintas áreas de trabajo, siendo capaces de mejorar, estandarizar e implementar las actividades necesarias para el crecimiento empresarial, logrando la correcta realización de las prácticas profesionales y dejando en alto el nombre de la institución.

1.4.3 A nivel profesional.

Por tanto, en la elaboración del proyecto se dará a la aplicación de los conocimientos adquiridos en las materias de salud ocupacional, planeación estratégica, ergonomía y legislación laboral; dando así solución a la problemática existente en la organización, obteniendo crecimiento personal y laboral, como consecuencia de esto se podrán ampliar los conocimientos sobre los temas a tratar

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 para la empresa SHANIELA SHOES ubicada en el municipio Los Patios, Norte de Santander.

1.5.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación inicial en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los Estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019.
- Identificar los peligros, evaluando y valorando los riesgos del área de producción en la empresa SHANIELA SHOES con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012.
- Definir la política y los indicadores adecuados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el direccionamiento estratégico del sistema de conformidad con la misma.
- Realizar el plan de mejora de estructura propicia para la evaluación y control de cada aspecto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.6 Alcances y limitaciones

1.6.1 Alcances.

Apoyar el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa SHANIELA SHOES ubicada en el municipio los patios norte de Santander, iniciando con un diagnóstico que permita identificar el estado actual de la empresa con respecto al SG-SST, los cargos existentes, las condiciones actuales y el cumplimiento con respecto a los estándares mínimos definidos en la resolución 0312 del 2019, identificando los peligros y valorando los posibles riesgos. Bajo las directrices brindadas por la alta dirección se definirán, la misión, visión, las políticas y los objetivos de conformidad con el SG-SST,

culminando con la realización del plan de mejora y los indicadores de estructura para la evaluación y control del SG-SST.

1.6.2 Limitaciones.

Este proyecto tiene como limitación el escaso tiempo de los operarios de la empresa SHANIELA SHOES, además de las limitaciones por la problemática del COVID-19 entre las que se encuentran la necesidad del teletrabajo, la distancia obligatoria, uso obligatorio del tapabocas, implementación estratégica de gel antibacterial, entre otras. Como restricción se generará el SG-SST bajo las directrices legales del SGSST.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Neyra Paniura, Jorge Aníbal. (2015). “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera. Caso E.E. H&C Transportes S.R.L”. El presente trabajo se ejecutó bajo la política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Empresa Hochschild Mining conformado por la aplicación de la norma: D.S. 055-2010 EM, para controlar y mitigar la tasa de incidentes, garantizando el mejoramiento continuo durante nuestras operaciones. Para lo cual la presente

tesis, tiene como objetivo general implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para reducir riesgos laborales, el cual será aplicado en la E.E H&C Transportes S.R.L en la U.O Arcata, CIA Minera Ares.

Este proyecto dará un enfoque diferente y real sobre el manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según las normatividades vigentes en otro país para realizar un comparativo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Roa Quintero, Diana María. (2017). “Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción”. Esta tesis de maestría tuvo como objetivo general, establecer el grado de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su componente de Seguridad Industrial, de las empresas del sector de la construcción de la ciudad de Manizales (Colombia). El método fue analítico y su diseño fue no experimental. Reflejando su carácter documental y en cumplimiento del primer objetivo específico los capítulos uno y dos dan cuenta de la aproximación al estado del arte de los SG-SST.

Por su parte el capítulo tres presenta la metodología y el diseño del instrumento con base en la normatividad vigente para Colombia teniendo en cuenta las fases del ciclo PHVA con el fin de llevar a cabo la exploración del fenómeno de interés y así dar cumplimiento al segundo objetivo específico. En el capítulo cinco se verifica el cumplimiento del tercer objetivo específico del estudio y dando cuenta de su alcance, se presentan los resultados y sus análisis descriptivos y correlacionales correspondientes. En este capítulo también se discuten

esos resultados con el fin de establecer el grado de cumplimiento en la implementación de los SG-SST en su componente de Seguridad Industrial en las empresas del sector estudiado.

Los resultados indican la existencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas, entre algunas variables de la fase planear con otras variables de las fases hacer, verificar y actuar. También se observó que los SG-SST en la mayoría de las empresas son inmaduros y que la fase de planear es fundamental para el funcionamiento del SG-SST. Se concluye que las empresas del sector deben articular de mejor forma las fases del ciclo PHVA para poder implementar satisfactoriamente los SG-SST.

Esta tesis sirve como guía para el desarrollo de las fases del ciclo PHVA, así como el cumplimiento de las normativas adaptándolas por la razón social de la empresa a evaluar.

2.1.3 Antecedentes locales

Quintero Duarte, Daniela Zayury. (2016). “Propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa Aseie S.A.S, en la ciudad San José de Cúcuta”. Debido a la importancia que tiene el sistema de SST, se realizó la propuesta documental conforme al decreto 1072 del 2015 a la empresa Aseie S.A.S, cuyo objeto es definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Para iniciar la propuesta, se realizó un diagnóstico, con la ayuda de la herramienta de evaluación inicial SURA, que evalúa para cada uno de los capítulos, si existe o no el procedimiento y si hay evidencia del documento existente. Los resultados que se obtuvieron fueron de cero cumplimientos por capítulo, que sirvió como referencia o base para el diseño de procedimientos, registros y formatos que dan cumplimiento al decreto dentro de la empresa Aseie S.A.S.

Este proyecto proporcionara información de las fuentes y herramientas a utilizar para realizar el diagnóstico inicial y final de la empresa cumpliendo en conformidad al decreto 1072 del 2015, además permite tener mayor claridad y soporte para el posterior diseño de un SGSST.

2.2 Marco contextual

2.2.1 Historia.

Shaniela Shoes es una empresa creada en el año 2015 en sus inicios de fabricación se producía con tan solo un capital de 200.000 pesos invertidos en materia prima y quienes fabricaban eran sus propios dueños, el nombre "Shaniela" surgió en honor a la hija menor de esta pareja de emprendedores. Tiempo después con un poco más de demanda en su producto calzado de dama tuvieron que contratar más empleados y extendieron su fábrica de sala de su casa a un espacio más amplio, hoy después de tropiezos y caídas se encuentra posicionando su marca en región donde su producto es vendido por almacenes tales como: Bancalzado, Calzado Power, y nuestro objetivo es posicionar la marca como la mejor en calidad en otras ciudades por medio de las redes sociales.

Fuente primaria: Testimonios de los propietarios.

2.2.2 Misión.

Shaniela Shoes es una empresa líder en la producción y comercialización del calzado para dama, satisfaciendo los gustos y las necesidades de nuestros clientes a precios justos, cuidándonos en el mejoramiento de la calidad. Capacitando de forma periódica a nuestro personal con el fin de brindar siempre el mejor servicio posible en cada una de las áreas que conforman la compañía. Todo ello permite seguir creciendo en el tiempo de manera sostenida en el mercado.

Fuente: Elaboración propia

2.2.3 Visión.

Shaniela Shoes para el 2024 busca ser una sólida compañía reconocida a nivel nacional como una de las más fuertes en la fabricación de calzado para dama, caracterizada por la innovación y por cumplir con los estándares de calidad en cada uno de sus diseños y confecciones, con personal capacitado, utilizando la mejor tecnología disponible, proporcionando el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores, siempre conscientes de nuestra responsabilidad social y ambiental.

Fuente: Elaboración propia

2.2.4 Valores corporativos.

Responsabilidad: Proceder con honradez e integridad en nuestras actividades diarias, buscando ser ejemplo para los demás. Implementar un SGSST efectivo que garantice el bienestar de nuestros trabajadores.

Profesionalismo: Cumplir con los compromisos y retos del trabajo diario, aportando nuestros conocimientos y habilidades personales. Incrementar la satisfacción del cliente, cumpliendo con los requisitos de calidad y mejora continua.

Trabajo en Equipo: con el aporte de todos en los diferentes procesos, buscamos el logro de los objetivos organizacionales.

Honestidad: Actuar siempre con rectitud y veracidad; cumplir con el correcto proceder. Mejorar la calidad de atención hacia nuestros clientes, ya que son la base fundamental para la sostenibilidad de la empresa.

2.2.5 Imagen corporativa



Figura 1 Imagen corporativa

Fuente: Elaboración propia

2.3 Marco teórico

El Sistema de gestión es un proceso gracias al cual las organizaciones están en la obligación de desarrollar una serie de actividades con la finalidad de proteger la integridad de los trabajadores y por lo cual la mayoría de las empresas ha logrado reducir de manera significativa la cantidad de accidentes.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El involucramiento de los trabajadores es relevante para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

Fuente: *(recuperado de la página web <https://www.mincultura.gov.co/>, 20/10/2020, 5:00PM)*

El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

Fuente:(recuperado de página web <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es> 25/10/2021, 7:47 PM)

El estándar mínimo SG-SST se ha convertido en una realidad. La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 estableció los estándares mínimos para SG-SST. En esta resolución, Mintrabajo estableció los estándares para determinar la implementación de SG-SST, además, esta resolución consta de 37 artículos, a través de los cuales plantea normas, requisitos y procedimientos que establecen, registran, verifican y controlan las condiciones básicas para el cumplimiento de las capacidades técnicas y científicas; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Fuente: (recuperado de la página web <https://www.safetya.co> 3/12/2020, 4:15 PM)

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos permite conocer y entender los riesgos de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinará la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización.

Fuente: *(recuperado de la página web <https://www.mintrabajo.gov.co>, 3/12/2020, 6:30PM)*

La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente. (Decreto 1072 de 2014, art. 12)

Una vez se cuenta con la autoevaluación del SG-SST, se debe sacar una lista de los estándares mínimos que la empresa no cumple. Para cada uno de ellos, se debe elaborar un plan de trabajo cuyo fin sea el cumplimiento de la normatividad aplicable al estándar.

Para cada uno de los estándares mínimos que no se cumplen, el plan de trabajo debe incluir como mínimo:

- Estándar a cumplir
- Descripción de la actividad
- Fecha de la actividad
- Recursos asignados

Fuente: (recuperado de la página web <https://www.safetya.co> 3/12/2020, 6:15 PM)

2.4 Marco conceptual

Para el desarrollo de este trabajo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones, se toman del decreto 1443 de 2014 el Artículo 2°:

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

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.

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

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

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

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar): Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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.

Factores competitivos: son aquellos que influyen a la hora de entrar al mercado y ser aceptado o no por los clientes como la calidad del producto y del servicio (Gómez, 2008).

Factores económicos: son todos aquellas que se relacionan con el comportamiento de la economía global como la inflación, la devaluación, entre otros (Gómez, 2008).

Amenazas: se les conoce como amenazas a aquellas probabilidades de riesgo que contemplan pérdidas o dificultades para la organización, las cuales pueden afectar su funcionamiento óptimo (Gómez, 2008).

Oportunidades: corresponde a aquellos aspectos que generan opciones positivas a la empresa desde el entorno para mejorar su desarrollo (Gómez, 2008).

Planificación. Consiste en el planteamiento de objetivos y los medios que se emplearán para el cumplimiento de estos, lo que permite contar con parámetros claros de procedimiento antes de emprender la acción (Goodstein 1998); mientras que Cortés (1998), concibe este proceso como el diseño de las acciones específicas necesarias para cumplir con un grupo determinado de objetivos, por lo que supone la contemplación de cada acción y posible respuesta del medio durante el proceso.

Sistema de gestión. Para Hernández (1997), un sistema de gestión es un conjunto de reglas y principios relacionados entre sí de forma ordenada, para contribuir a la gestión de procesos generales o específicos de una organización; además permite establecer una política, sus objetivos y el mecanismo para alcanzarlos.

Seguridad. La seguridad es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la integridad de los individuos implicados y la comunidad en general. Herrera (2009), lo define

como una condición indispensable en la vida cotidiana que permite a la sociedad cumplir con sus objetivos.

2.5 Marco legal

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 para las personas naturales y jurídicas. Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativo y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades del SST.

Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo; tiene su campo de aplicación a todos los trabajadores ya sean dependientes e independientes, cooperados o en misión; con el propósito de prevenir lesiones y enfermedades laborales donde se promueve y protege la salud de los trabajadores teniendo como herramienta el ciclo PHVA, además de garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST en armonía con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

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

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Estableció que el programa de SST se entenderá como el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Resolución 00000652 de 2012. por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otras disposiciones.

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 estas.

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

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.

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.

Decreto-Ley 1295 de 1994. por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El artículo 26 establece cinco clases de riesgo para la clasificación de la empresa, así: Clase I, riesgo mínimo; Clase II, riesgo bajo; Clase III, riesgo medio; Clase IV, riesgo alto; Clase V, riesgo máximo. Así

mismo, el **Decreto 1607 de 2002** adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales.

Resolución 1792 de 1990. por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

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

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

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de investigación

Dada la naturaleza de este estudio, se desarrolla una investigación con enfoque de paradigma cuantitativa la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista, (2016) como la “recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p.5).

3.2 Diseño de investigación

Este trabajo realiza una exposición de los hechos, tal y como ocurren en la realidad, especificando características relevantes tanto de los hechos, como de la población objeto de estudio (Dankhe, 1986). Gracias a la investigación descriptiva, se logra evaluar dimensiones y medir aspectos que componen las situaciones que se investigan. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016), la descripción no se basa solo en la obtención de la información, sino que tiene relación con diversos gustos, puntos de vista, actitudes, etc. Sobre la base de las consideraciones anteriores, el presente diseño de un SG-SST; que se desarrolla, se encuentra dentro de la investigación descriptiva teniendo en cuenta las características que este según el tema se debe definir y formular una hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar según el reglamentario del SG-SST.

3.3 Población y muestra

Población: la población objeto de la investigación son los 20 empleados de la empresa Shaniela Shoes ubicada en el municipio de los Patios/Norte de Santander.

Muestra: la muestra es tomada de la población de 20 empleados de la empresa Shaniela Shoes ubicada en el municipio de los Patios/Norte de Santander.

3.4 Fases de la investigación



Figura 2 Fases de la investigación

Fuente: Elaboración propia

3.5 Fuentes y procedimientos para la recolección de información

3.5.1 Fuentes primarias. Es la información obtenida por contacto directo, como la observación; siendo que se puede captar el lenguaje no verbal. Además, se utilizará como fuente primaria las encuestas con serie de preguntas, dependiendo del proceso y la matriz EFI (Ver Tabla 1), como medio más factible aplicable para todo tipo de personas donde se permite

estudiar a fondo la información requerida. Se tiene en cuenta de que se aclaran preguntas sobre las funciones de manera más específica.

Tabla 1 Matriz EFI

| EVALUACION DE FACTORES INTERNOS | |
|---|--|
| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
| 1. Se cuenta con una gran disponibilidad de mano de obra calificada y capacitada no solo para sus cargos sino también para apoyar en otras áreas. | 1. No todos los puestos de trabajo se encuentran en funcionamiento debido a fallas con el equipo y baja producción. |
| 2. Cuenta con producto terminado con altos estándares de calidad. | 2. Mejorar la ubicación de las áreas de la planta como el almacenamiento |
| 3. cuenta con personal capacitado en ventas y asesoramiento de pedidos. | 3. Presencia de empresas competidoras en la zona con bajos precios |
| 4. Se puede encontrar materia prima de alta calidad y precios. | 4. Falta del manual de funciones para que los operarios tengan claridad de sus funciones y para futuras certificaciones. |
| 5. La rotación de nuevo personal es alta se procura siempre tener la mejor mano de obra. | 5. Baja disposición de técnicos calificados para el arreglo de la maquinaria de producción. |
| 6. Cuenta con Tecnología e infraestructura avanzada. | 6. No existe demarcación, señalización y buena delimitación de las áreas de trabajo. |

| | |
|---|--|
| 7. dos líneas de producción diseño uno a uno y producción en masa | 7. No cuenta con una estrategia para atraer nuevos clientes. |
|---|--|

Fuente: elaboración propia

3.5.2 Fuentes secundarias. Esta fuente secundaria es la información que se obtendrá por parte de la empresa como la historia, datos específicos de la actividad que desempeñan, documentos como organigrama, base de un manual de procesos hecha por esta; donde se obtienen los datos específicos de cada cargo y de las funciones que desarrolla la empresa, la manera de cómo, y de dónde se recibe la materia prima.

Además de la información recogida por medio de asesorías, trabajo de grado, libros, normatividades y otros medios que permiten mayor profundización en la documentación requerida para la elaboración del proyecto.

Guio Caro, Zul Emilce; Meneses Yopez, Omaira. (2011) “Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas ATEMCO LTDA IPIALES”, tiene conclusiones relevantes:

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de las organizaciones a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y utilización de herramientas y actividades de mejora.

Se deben desarrollar programas de capacitación a los empleados de la organización para concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional ya que no solamente trae beneficios para la compañía sino también mejora las condiciones de trabajo de ellos mismos.

Se deben realizar jornadas de sensibilización que reflejen la importancia del uso de los elementos de protección personal y la implementación de medidas de control, para que los empleados de la organización adquieran un compromiso con la seguridad y salud ocupacional, trabajen en ambientes laborales, eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Es importante establecer medidas de control para los riesgos identificados, que, aunque no representan un alto riesgo pueden traer consigo, consecuencias en la salud de los trabajadores dado que se presenten accidentes o enfermedades profesionales.

3.6 Procesamiento e interpretación de la información

Para la realizar el análisis e interpretación de la información obtenida, calcularemos los resultados de la información lo cual consta de 4 pasos.

- Analiza tus preguntas principales de investigación
- Tabula de forma cruzada y filtra tus resultados
- Analiza los números
- Saca conclusiones

4. Resultados

4.1 Diagnostico de la situación inicial en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019.

Como punto de partida para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Shaniela Shoes, fue necesario conocer la situación actual respecto al cumplimiento de los principales lineamientos de la resolución, esto también funcionó como una justificación para la elaboración del presente proyecto.

Se realiza la evaluación inicial del SGSST la empresa Shaniela Shoes verificando el cumplimiento de acuerdo con lo establecido en la resolución 0312 de 2019 en su artículo 9, los estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores que aplica para Shaniela Shoes, quienes cuentan con el conocimiento necesario respecto a la situación actual de la empresa en materia de riesgos laborales y cumplimiento de requisitos. Como herramienta que facilitara el diligenciamiento de la lista de verificación se establecieron los siguientes criterios de calificación.

Tabla 2 Criterios de clasificación

| Criterios | Descripción |
|------------------|--|
| Cumple | Cuando se cumple totalmente con el requisito, documentación, evidencias físicas, entre otros |
| No cumple | No existe ningún tipo de evidencia respecto al cumplimiento del requisito |
| No aplica | Los criterios dentro de los estándares no deben ser utilizado en este tipo de empresa |

Fuente: Elaboración propia

Estos criterios permitieron un posterior análisis de los resultados.

4.1.1 Resultado del diagnóstico, Cumplimiento empresa Shaniela Shoes de la Resolución 0312 de 2019

De los 60 Ítems encontrados en la Resolución 0312 de 2019, para la empresa Shaniela Shoes por ser una empresa de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II ò III, aplican un total de 21 Ítems, pero por las condiciones de la empresa se evaluarán 29 ítem de los cuales la empresa tiene un cumplimiento ilustrado en la siguiente grafica. (Anexo 1).



Gráfico 1 Cumplimiento empresa Resolución 0312 de 2019

Fuente: Elaboración propia

Con base a los resultados podemos observar que la empresa cumple con el 7% de requisito de este capítulo y un 93% de no cumplimiento, porque al no contar inicialmente con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no se logra el alcance que el SG-SST debe tener en la organización.

4.2 Identificación de peligros, evaluando y valorando los riesgos del área de producción en la empresa SHANIELA SHOES con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012.

Al identificar los peligros, valorar los riesgos y establecer controles las organizaciones llevan a cabo acciones preventivas que buscan eliminar, sustituir, minimizar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo presente en el medio, fuente e individuo en aras de una mejora continua y generando beneficios, algunos de ellos son:

- Avala la continuidad de la compañía

- Mayor probabilidad de que se cumplan los objetivos
- Hace que la prevención se incluya en la cultura de la empresa
- Minimiza el tiempo de reacción
- Evita pérdidas o gastos adicionales

Para la evaluación de los riesgos y peligros se revisó cada uno de los movimientos, herramientas y materiales químicos utilizados. Con los datos obtenidos se clasificaron, definieron y se establecieron los efectos posibles a los que se encuentran expuestos cada operario según su labor.

4.2.1. Generalidades de la entidad

4.2.1.1. Identificación de la entidad

Tabla 3 Identificación entidad

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre o razón social | SHANIELA SHOES |
| Dirección | Calle 34#10-58 los colorados/patios, Cúcuta |
| Ciudad/Municipio | Cúcuta/ Municipio los patios |
| Teléfono | 3125591935/5564452 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Actividad Económica | Diseño, Fabricación, comercialización y distribución de calzado elaborado en cuero. |
| Representante legal | Linda Paola Lara Rivera |
| A.R.L a la que pertenece | POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS |

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.2. Proceso productivo

SHANIELA SHOES el proceso de fabricación de sus productos inicia con la llegada de materia prima usada para el corte, tales como: piel sintética, lona, tela, malla oscaría y suelas dependiendo del tamaño en altura, el diseño deseado por el cliente y los modelos creados en el catálogo de la empresa, proceso de corte, ensamble del producto, culmina con el producto terminado y empacado con sus respectivas especificaciones de calidad.

Tabla 4 Procesos productivos Shaniela Shoes

| PROCESO PRODUCTIVO SHANIELA SHOES | | |
|---|-------------------------|--|
| PROCESO | ACTIVIDAD | TAREA |
| 1) PRODUCCIÓN (CORTE) | CORTADOR | Alistar las herramientas para el corte |
| | | Tomar las medidas con los moldes |
| | | Realizar corte |
| 2) PRODUCCION (ENSAMBLE) | AYUDANTE DE GUARNECEDOR | Unir piezas con pegante |
| | | colocar apliques |
| | GUARNECEDOR | Ubica hilos en maquina de coser |
| | | Coser capellados y plantillas |
| | | Corte entre piezas |
| | FORRADOR DE CUÑA | Unir y pegar piezas |
| | | Forrar tacon |
| | | almacenar tacones |
| | AYUDANTE DE MONTADOR | Pegar plantillas |
| | MONTADOR | Colocar Piezas de refuerzo (Tope y contrafuerte) |
| | | Monta talones |
| | | Pegar (Tacon o suela) con la plantilla |
| | EMPLANTILLADOR | Limpia exceso del zapato |
| Emplantillar la marca y colocar numeración | | |
| Pintar defectos | | |
| Transporte de cajas al area de almacenamiento | | |
| 3) PRODUCCION (EMPAQUE) | ALMACENADOR | Transportar y organizar las cajas |
| | EMPACADOR Y EMBALAJE | Transportar y ubicar las cajas |
| 4) ADMINISTRATIVO | VENDEDOR | tareas de oficina (selección de proveedor, construcción de indicadores, presupuesto de ventas, comunicación con clientes) |
| | CONTADOR | tareas de oficina (indicadores financieros, actualización de libros contables, mantener obligaciones legales y informe tributario) |

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.3. Objetivos del SG-SST

4.2.1.3.1. Objetivo General

Instaurar medidas de Seguridad industrial y Salud en el trabajo que le permita a SHANIELA SHOES mejorar las condiciones de trabajo con el fin de prevenir incidentes, accidentes, enfermedades laborales y cualquier otra situación que pueda afectar la salud de los trabajadores.

4.2.1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar, evaluar y controlar los riesgos a que se exponen los trabajadores como resultado del proceso de fabricación del calzado.
- Monitorear el estado de Salud de los trabajadores.
- Definir Las responsabilidades de SG-SST.
- Diseñar el plan de preparación y respuesta ante emergencias.
- Cumplir con la normatividad legal vigente.

4.2.1.4. Alcance

El SG-SST aplica a todo el personal que tiene relación laboral directa o indirecta con SHANIELA SHOES.

4.2.1.5. Estructura Organizacional.

4.2.1.5.1. Recursos Humanos

Tabla 5 Recursos humanos

| AREA | NUMERO DE PERSONAS |
|----------------|--------------------|
| Administrativa | 6 |
| Operativa | 14 |

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.6. Jornada Laboral

Tabla 6 Jornada laboral

| | |
|------------------------|--|
| Lunes a viernes | JORNADA MAÑANA: 07:30 A.M -12:00 P.M JORNADA TARDE: 01:30 P.M -5:30 P.M |
| Sábado | 07:30 A.M -1:00 P.M |

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.7. Infraestructura Física

La empresa cuenta con un (1) piso y presenta la siguiente distribución:

1. En el funcionan las áreas comercial, administrativa, cartera, recepción de materia prima, el área de Corte, montaje y terminados, el área de despuntes y despacho de producto terminado.
2. Servicios generales: La edificación cuenta con servicios públicos de acueducto y alcantarillado, también con un con sistema de recolección de aguas lluvias, posee redes telefónicas, eléctrica y gas domiciliario.

4.2.1.8. Materias Primas

4.2.1.8.1 Materias primas directas

- Cuero: Puede ser de origen animal o sintético, tiene una superficie suave y se le pueden incorporar brillos y lacas en el proceso.
- Plantilla: Es una pieza de plástico o espuma que lleva el zapato en la parte interior para que no lastimen las costuras el pie.
- Suela: Es la parte del zapato que está en contacto con el suelo y puede ser de diferentes materiales y colores.
- Herrajes: Elementos metálicos que tiene como función hacer ajustes ente el zapato y el pie.

4.2.1.8.2 Materia Prima Indirecta

La característica principal de las materias primas indirectas son resistencia y elasticidad, entre ellos tenemos los hilos, tinturas, etiquetas, cartón, lijas, y barnices.

4.2.1.9. Maquinaria

Tabla 7 Maquinaria

| Maquinas | Cantidad |
|-------------------|-----------------|
| Troqueladora | 2 |
| Máquinas de coser | 3 |
| Encintadora | 4 |

| | |
|-------------------------|-----------|
| Dobladora | 1 |
| Grapadora | 4 |
| Pulidora | 1 |
| Total Maquinaria | 15 |

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.10. Herramienta

Tabla 8 Herramientas utilizadas

| Herramientas manuales | Cantidad |
|------------------------------|-----------------|
| Martillos | 6 |
| Pinzas | 3 |
| Alicates | 4 |
| Cepillo | 4 |
| Hojas de corte | 9 |
| Destornilladores | 4 |

| | |
|---------------------------|-----------|
| Total herramientas | 30 |
|---------------------------|-----------|

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.11. Productos de la empresa

SHANIELA SHOES fabrica Zapatos Para damas en cuero natural, sintético o mixto. Su especialidad es sandalias en tacón alto, botas de suela baja y caña alta, el sistema empleado para signar tallas a las hormas es el sistema métrico decimal. La empresa dentro de su inventario tiene una gran variedad de estilos, colores para atender los requerimientos de sus clientes.

4.2.1.12. Marco Legal

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales que aplica a la empresa SHANIELA SHOES.

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST

1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.

1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido

1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes

1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas

1992: Resolución 1075, Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.

1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales

1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales

1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.

1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas

1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez

2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.

2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.

2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social

2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones

2004 decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.

2004 circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006

2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARP, EPS, y juntas.

2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral

2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo

2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.

2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.

2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST

2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.

2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP

2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.

2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas

2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales

Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamentan parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012.

2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones

2014: Resolución 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.

2012: Ley 1562/12

2014: Decreto 1443 Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

2015: Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del Sector Trabajo.

2015: Decreto 472 Sanciones por el incumplimiento en la implementación del SG-SST.

4.2.2 Definición de la metodología para la identificación, análisis y evaluación de riesgos.

En la actualidad existen diversas metodologías para gestionar los diferentes tipos de riesgos presentes en cualquier tipo de organización, es bien sabido que en materia de riesgos laborales la GTC 45, es la guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional (Diaz, 2013), es por ello que la investigación se basó en su totalidad en esta norma técnica para la identificación, análisis y evaluación de riesgos.

4.2.3 Identificación de riesgos

Para analizar y evaluar los riesgos laborales de cualquier tipo de organización es fundamental partir por determinar los riesgos inherentes a cada proceso ejecutado, de esto depende los resultados que se obtendrán en el análisis y evaluación, también es de vital importancia la identificación de riesgos pues de ello también dependerá a futuro el bienestar de los trabajadores, es necesario no omitir ningún riesgo, por más mínimo que parezca, ya que podría ocasionar 5 diversas consecuencias (Incapacidad temporal, Incapacidad permanente parcial, Incapacidad permanente total, La muerte, Desaparición derivada de un acto

delincuencial) **Fuente:** (recuperado de la página web <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/riesgos-de-trabajo-e-incapacidad-laboral/preguntas-y-respuestas-sobre-riesgos-de-trabajo-e-incapacidad-laboral/#q5> 28/04/2022, 6:30 PM). Para la identificación de riesgos se definió un formato (Anexo 2), para diligenciar junto con el gerente general y un trabajador de cada área, esto con el fin de que los trabajadores en base a su experiencia facilitaran información respecto al cargo, mientras que la gerencia general, conocedora de cada uno de los procesos de gerencia fue quien corrobora la información dada por los trabajadores y apporta información relevante para el proceso de investigación. En conjunto a las actividades anteriores fue utilizado el método de observación directa en cada proceso, para identificar, en base a la experiencia de la especialidad en riesgos laborales, los riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores. Para la identificación de riesgos se tuvieron en cuenta los parámetros establecidos por la GTC 45 (GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL), y la clasificación de riesgos laborales según el agente que lo provoca.

4.2.4 Análisis y evaluación del riesgo.

Para el análisis de los riesgos identificados en el punto anterior se utilizó la matriz de riesgos definida en el Anexo 2, según la metodología establecida por la GTC 45, esta matriz permite obtener resultados cuantitativos según los criterios de calificación definidos, con el fin de que se determine una aceptabilidad a cada riesgo y se definan los controles requeridos para cada uno de ellos. para la calificación de los riesgos se utiliza generalmente la matriz probabilidad – impacto, sin embargo, en materia de riesgos laborales es importante el uso de

los criterios de calificación establecidos por la guía técnica GTC 45, pues permite una valoración más confiable y exacta, al establecer criterios como nivel de deficiencia y nivel de exposición. Para el diligenciamiento de esta matriz, se usaron los registros obtenidos del Anexo 2, formato de identificación de riesgos por proceso, para darles a estos una calificación, en la de riesgos formulada en base a los criterios establecidos por la GTC 45, que son los siguientes.

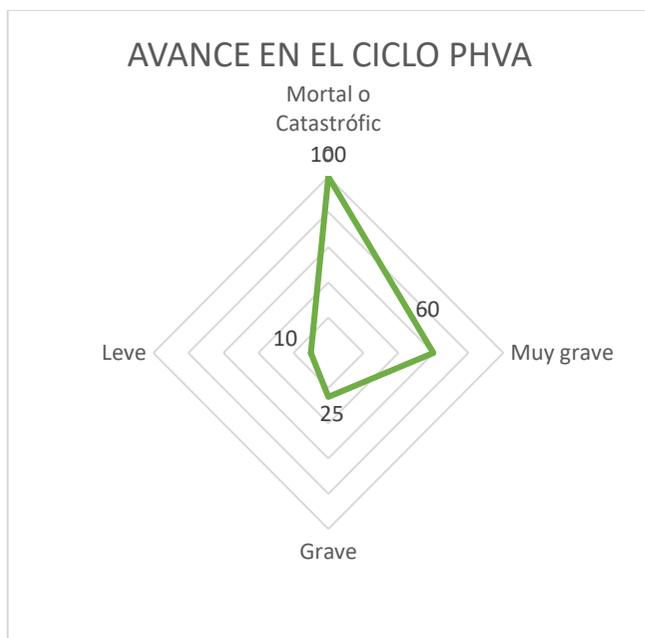
Para determinar nivel de riesgo se tiene en cuenta la siguiente formula

$$\textit{Nivel de riesgo} = \textit{Nivel de probabilidad} \times \textit{Nivel de consecuencia}$$

En donde

$$\textit{Nivel de probabilidad} = \textit{Nivel de deficiencia} \times \textit{Nivel de exposición}$$

Para determinar el nivel de deficiencia y nivel de exposición se deben tener en cuenta los siguientes criterios.



- Se han detectado peligros que determinan 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.
- Se han detectado algunos peligros que pueden dar lugar a consecuencias significativas o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
- 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.
- No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

Figura 3 Determinación del nivel de deficiencia

Fuente: GTC 45

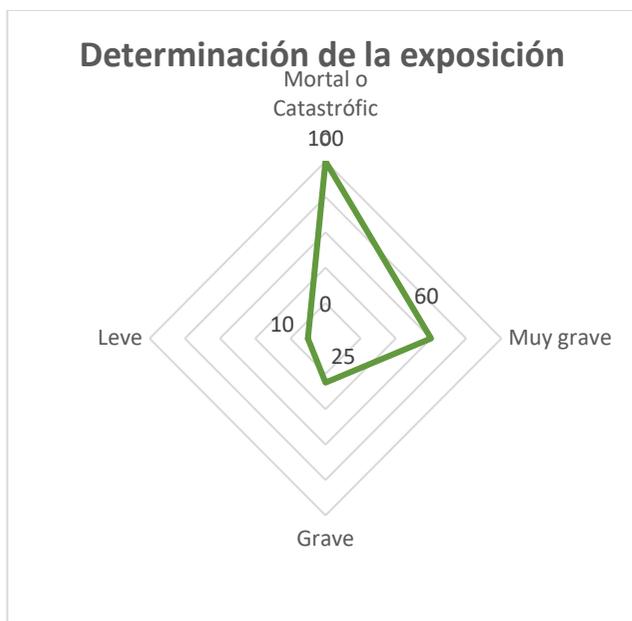


Figura 4 Determinación de la exposición

Es importante conocer la interpretación del nivel de probabilidad del riesgo, pues esto es una herramienta para un mejor análisis del riesgo evaluado, pues refleja la posibilidad que este tiene de materializarse o que tan posible sería que sucediera la peor consecuencia, lo que también permite priorizar el riesgo y establecer las medidas de control. Para la interpretación del nivel de probabilidad le GTC 45 establece

| DETERMINACION NIVEL DE PROBABILIDAD | | | | | |
|--|----|----------------------------|---------|--------|-------|
| NP = ND*NE | | | | | |
| Niveles de Probabilidad | | Nivel de Exposición | | | |
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Nivel de Deficiencia | 10 | 40 - MA | 30 - MA | 20 - A | 10 -A |
| | 6 | 24 - MA | 18 - A | 12 - A | 6 - M |
| | 2 | 8 - M | 6 - M | 4 - B | 2 - B |

Figura 5 Determinación nivel probabilidad

Fuente: GTC 45



Figura 6 Significado niveles de probabilidad

Fuente: GTC 45

Con el fin de determinar el nivel de riesgo, se establecen también criterios de consecuencia, es decir la gravedad del impacto sobre el trabajador, en caso de que el riesgo llegue a materializarse, para determinar el nivel de consecuencias, la norma establece

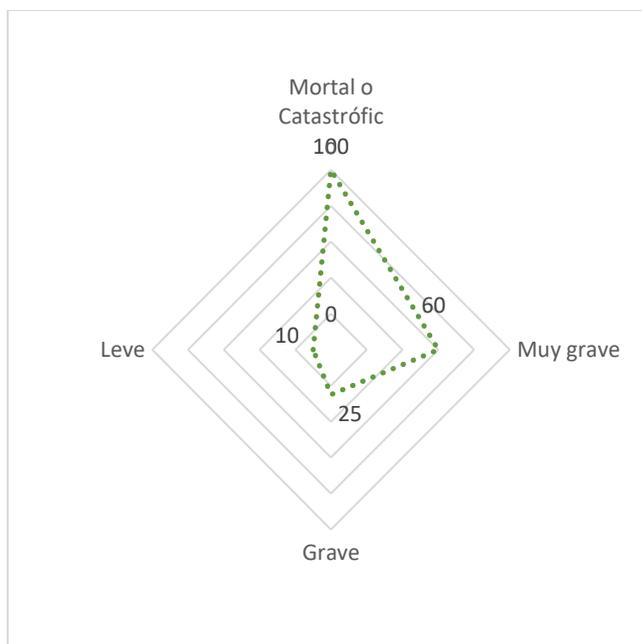


Figura 7 Determinación nivel de consecuencia

Fuente: GTC 45

Una vez combinado el nivel de probabilidad con el nivel de consecuencia, se obtiene el nivel de riesgo (Figura 8), así como en el caso del nivel de probabilidad, es importante interpretar el nivel del riesgo (Figura 9), esta interpretación permite obtener una aceptabilidad (Figura 10), definida también por la normatividad, y por las diferentes metodologías de estudio de riesgos en general, pues es fundamental no solo para priorizar las acciones a tomar frente al riesgo, sino porque también aquellos riesgos que presenten un alto nivel de riesgo puede acarrearle a la organización fuertes problemas legales. El nivel de riesgo se interpreta en base a los siguientes criterios

| DETERMINACION DEL NIVEL DE RIESGO | | | | | |
|-----------------------------------|-----|-----------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| NR= NP*NC | | | | | |
| Nivel de Riesgo | | Nivel de Probabilidad | | | |
| | | 40 - 24 | 20-10 | 08-06 | 04-02 |
| Nivel de Consecuencias | 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 III 120 |
| | 25 | I 1000 - 600 | II 500 - 250 | II 200 - 150 | III 100 - 50 |
| | 10 | II 400 - 240 | II 200 III 100 | III 80 - 60 | III 40 IV 20 |

Tabla 9 Determinación del nivel de riesgo

Fuente: GTC 45

| Nivel de Riesgo | Valor de NR | Significado |
|-----------------|-------------|--|
| I | 4000 - 600 | Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente. |
| II | 500 - 150 | Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360. |
| III | 120 - 40 | Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad. |
| IV | 20 | Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable. |

Figura 8 Interpretación/ Significado del nivel de riesgo

Fuente: GTC 45

| ACEPTABILIDAD DEL RIESGO | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| Nivel de riesgo | Significado |
| I | No aceptable |
| II | No aceptable o aceptable con control |
| III | Mejorable |
| IV | Aceptable |

Figura 9 Aceptabilidad del riesgo

Fuente: GTC 45

Para la valoración de los riesgos identificados en la empresa Shaniela Shoes, se aplicaron los criterios mencionados anteriormente, con el fin de obtener calificaciones objetivas. Esta valoración se hizo mediante métodos como entrevistas no estructuradas a la gerencia, quien lleva años de experiencia en la industria, y ha estado expuesta también a situaciones de riesgo, y a los trabajadores propios del cargo, quienes en base a su experiencia y sus funciones aportaron información importante para el proceso, y por último como principal metodología fuera la observación por parte del investigador, quien cuenta con la experiencia teórica obtenida en su proceso de formación como especialista en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, esta observación fue realizada en cada puesto de trabajo del área operativa de la empresa, al igual que una medición del tiempo que los trabajadores hacían respectiva tarea, la forma en que las ejecutaban, y esto permitió no solo identificar riesgos, sino también hacer una valoración efectiva.

4.2.5 Tratamiento de riesgos

En la mayoría de metodologías para la gestión de riesgos, el objetivo principal de evaluar los riesgos, es definir las medidas de control que logren minimizar o eliminar el riesgo; el caso de la metodología para el análisis y evaluación de riesgos laborales no es la excepción, pues es importante que a partir de esta valoración de los riesgos laborales, se definan e implementen las medidas necesarias para que estos no ocurran, se disminuya su nivel de consecuencia, entre otros resultados esperados, esta acción no solo es importante porque permite que la empresa demuestre el compromiso con el bienestar de sus trabajadores, sino por que cumple con los diferentes requerimientos de normativas legales, como la resolución 0312 o el decreto 1072, y con la cláusula de la norma ISO 45001 que hace referencia a que la organización planifique, implemente y controle procesos necesarios para cumplir con los requisitos de seguridad y salud, así como también planifique acciones, de tal forma que se aborden los riesgos.

Para definir las medidas de control de riesgos se diseñó para Shaniela Shoes, un formato de tratamiento de riesgos, el cual se incluirá en la propuesta de la estructura documental del SG-SST de Shaniela Shoes, para que posteriormente, cuando la empresa implemente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se planteen las medidas de control de riesgos laborales y se haga seguimiento a las mismas, para el ítem de tipo de tratamiento, del formato propuesto, se tuvieron en cuenta controles definidos por la norma ISO 45001 del 2018 (Figura 11)

| MEDIDAS PARA EL TRATAMIENTOS DE RIESGOS LABORALES | |
|---|--|
| Eliminación del riesgo | Este enfoque requiere detener o no iniciar las actividades o los procesos que implican el riesgo, eliminándolo por completo. |
| Sustituir el riesgo | buscar otro método u otro proceso que sea menos arriesgado. Puede incluir la sustitución de tareas, procesos, maquinaria o sustancias, por otros u otras que cumplan función análoga, pero que no representen un riesgo, o por lo menos, que sea menor. |
| Aislar el riesgo | se ponen en práctica acciones para eliminar la fuente del riesgo en sí. Es posible que se requieran medidas que eviten que las personas entren en contacto con ella. En el caso de que esta fuente sea un material o una sustancia que emita radiación, o vapores tóxicos, por ejemplo, una forma de aplicar el control es diseñar recintos seguros, a los cuales solo se pueda acceder utilizando equipos y protocolos adecuados. |
| Controles de ingeniería | Estos pueden aplicarse para cambiar la consecuencia del riesgo. Este paso se enfoca en la aplicación de medidas de protección colectivas, que son las que se utilizan para reducir el riesgo. Los controles de ingeniería se diseñan para que la fuente de riesgo sea bloqueada y anulada. Esto puede incluir sistemas de detección de gases, sistemas de cierre automático, sistemas de ventilación ante la presencia de sustancias peligrosas |
| Controles administrativos | Cuando el factor de riesgo persiste, una vez aplicados los cuatro niveles de control de riesgo en ISO 45001 anteriores, debemos aplicar controles administrativos. Esto requiere proporcionar información, instrucciones, capacitación o supervisión a la ejecución de los procesos. Un procedimiento documentado o instrucciones de trabajo claras y definidas son controles administrativos |
| Equipos de Protección Personal | En este caso, utilizar Equipos de Protección Personal puede garantizar la seguridad del trabajador ante la presencia de los factores determinantes de riesgo residual. Los Equipos de Protección Personal incluyen protección para ojos, rostro, manos, antebrazos, extremidades inferiores, según sea necesario. |

Figura 10 Medidas para el tratamiento de riesgos

Fuente: Elaboración propia

4.2.6 Aplicación metodología análisis de riesgos

De la identificación de los riesgos, se incluyeron los riesgos en el formato matriz de riesgos formulada en el (Anexo 2) de la presente investigación, esta matriz fue elaborada a

través de la herramienta Excel, usando las ventajas que este tiene en cuanto a formulación y condicionamiento de celdas, lo que permitió un mejor análisis de la información, obteniendo como resultados la matriz de riesgos de Shaniela Shoes; Para el diligenciamiento de la matriz se realizaron visitas a los puestos de trabajo, y entrevistas no estructuradas a los trabajadores. De la tabulación de los resultados obtenidos de la matriz de riesgos, en cuanto a aceptabilidad se obtuvo la siguiente tabla, (Figura 12), en la cual se puede evidenciar el total de los riesgos presentes en los diferentes procesos de la organización, y el total de riesgos aceptables, aceptables con control, e inaceptables, por cada proceso.

Tabla 10 Total del riesgo

| Proceso | Valoración del riesgo | | | | Total Tareas por actividad |
|----------------------|-----------------------|---------------|--|----------------|----------------------------|
| | Aceptable IV | Mejorable III | No aceptable o Aceptable con control específico II | No aceptable I | |
| Corte | 0 | 1 | 3 | 4 | 8 |
| Ensamble | 2 | 3 | 20 | 15 | 40 |
| Empaque | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 |
| Administrativo | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 |
| Total riesgos | 62 | | | | |

Fuente: Elaboración propia

De la figura se puede observar que la mayor cantidad de riesgos provienen del proceso de ensamble, este proceso se compone de varias actividades realizadas por distintas personas (Guarnecedor, ayudante de guarnecedor, forrador de cuña, montador, ayudante de montador,

emplantillador). Se visualizan 20 riesgos no aceptables o con control específico II presentes en ensamble, de los cuales se clasifican en biomecánicos y químicos, debido a la naturaleza de la actividad económica, además en estos procesos prevalece el uso de herramientas y equipos, así como también posturas prolongadas debido a la jornada laboral de los trabajadores y actividades relacionadas.

Se puede observar que se presentan 21 riesgos no aceptables en el área de producción, todos por condiciones biológicas (Virus) debido a la crisis mundial que se afronta en la actualidad.

Tabla 11 Valoración de peligros por riesgos

| Peligro | Valoración del riesgo | | | | Total Tareas por actividad |
|---|-----------------------|---------------|--|----------------|----------------------------|
| | Aceptable IV | Mejorable III | No aceptable o Aceptable con control específico II | No aceptable I | |
| Condiciones Biológico (Virus) | 0 | 0 | 0 | 22 | 22 |
| Condiciones de Seguridad (Mecánicos) | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 |
| Condiciones de Seguridad (Locativo) | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 |
| Químico (Gases y vapores) | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Biomecánicos (Movimientos repetitivos) | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Biomecánicos (Postura prolongadas mantenidas) | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Químico (Líquidos) | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Físico (Iluminación) | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Biomecánicos (Esfuerzo) | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Biomecánicos (Manipulación manual de cargas) | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Biológicos (Bacterias) | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Químico (Humos metálicos y no metálicos) | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Físico (Ruido) | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Físico (Vibraciones) | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total Riesgos | 2 | 4 | 33 | 23 | 62 |

Fuente: Elaboración propia

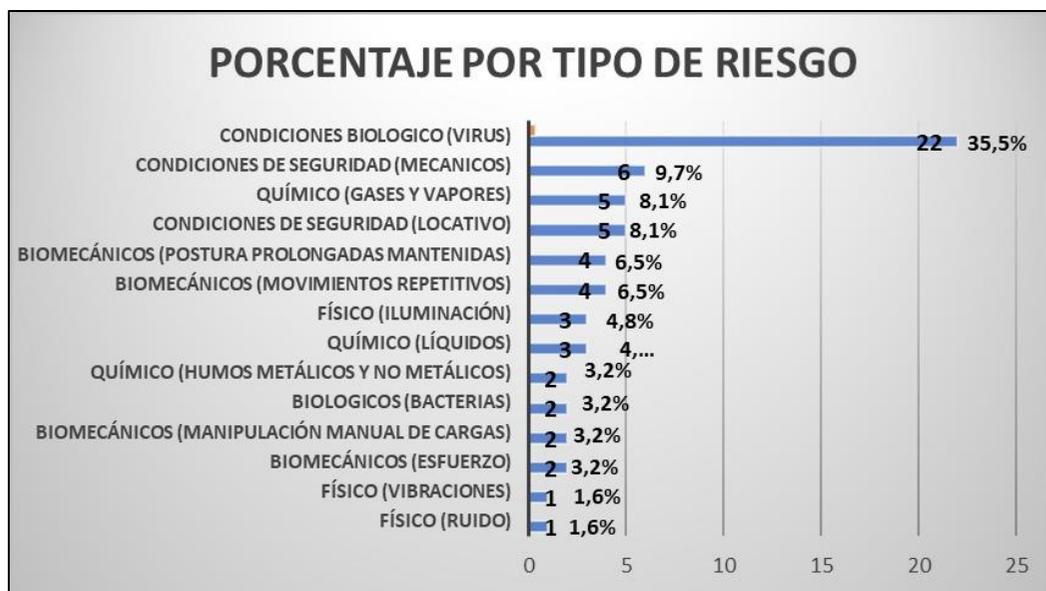


Gráfico 2 Porcentaje por tipo de riesgo

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el riesgo con mayor participación porcentual presente actualmente en la empresa Shaniela Shoes es Condiciones biológicas (virus) con un 35,5%, seguido de Condiciones de seguridad (mecánicos) con un 9,7% y químicos (Gases y vapores) con 8,1%.

Tabla 12 Priorización y descripción de las medidas de control de peligros nivel I y II

| PRIORIZACION Y DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DE PELIGROS NIVEL I Y II | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|--|---|
| nivel del riesgo | Peligro | | Medidas de intervencion | | | | |
| | CLASIFICACION | DESCRIPCION | ELIMINACION | SUSTITUCION | CONTROLES DE INGENIERIA | CONTROLES ADMINISTRATIVOS SEÑALIZACION, ADVERTENCIA | EQUIPOSELEMENTOS PROTECCION PERSONAL |
| I | Condiciones Biologico (Virus) | Por medidas de aislamiento preventivo del virus Covid-19 | - | - | Sistemas de ventilación | - | Tapabocas/ Alcohol |
| | Condiciones de seguridad (Mecanicos) | por herramientas y equipos cortopunzante | - | - | - | - | guantes de poliuretano |
| II | Condiciones de seguridad (Mecanicos) | Por descargue de los rollos de tela | Dispositivo mecanico para levantamiento de cargas | - | - | - | Faja de protección lumbal, guantes |
| | Quimicos (Líquidos) | Por utilización de Super y Ogi | - | - | Plan de manejo de residuos (recipientes) | señalización y rotulación de los recipientes utilizados | Implementos de protección personal (Guantes, mascarar faciales, gafas de seguridad y overol de seguridad) |
| | Biomecanicos (Movimientos repetitivos) | Por realizar los mismos movimientos repetidas veces al día | - | - | Rediseño del puesto de trabajo | Pausas activas | - |
| | Condiciones de seguridad (Mecanicos) | Por condiciones de elementos, máquinas, herramientas, piezas a trabaja | - | - | Protección para las maquinas | Señalización y advertencias, inspecciones de los equipos | Guantes |
| | Biomecanicos (postura prolongadas mantenidas) | Por Posturas prologadas y mantenidas | - | - | Rediseño del puesto de trabajo | Pausas activas | - |
| | Fisico (Vibraciones) | Por vibraciones en zonas segmentadas del cuerpo | - | - | Protección para las maquinas, mantenimiento de los equipos | Inspecciones de los equipos | - |
| | Fisico (Iluminación) | Por poca iluminación en el área de trabajo | Lámparas en el puesto de trabajo | - | - | - | - |
| | Condiciones de seguridad (Mecanicos) | Por manipulación manual de cargas | Dispositivo mecanico para levantamiento de cargas | - | - | - | Faja de protección lumbal, guantes |
| | Quimicos (Gases y vapores) | Por utilización de Super y Ogi | - | - | - | - | Implementos de protección personal (Guantes, mascarar faciales, gafas de seguridad y overol de seguridad) |
| | Condiciones Biomecanicos (Esfuerzo) | Por presion requerida al realizar la labor | - | - | - | - | Implemento de proteccion personal como guantes y faja de fuerza soporte lumbal |
| | Quimicos (Gases y vapores) | Por utilización de Varsol y tiner | - | - | - | - | Implementos de protección personal (Guantes, mascarar faciales, gafas de seguridad y overol de seguridad) |
| | Quimicos (Humos metálicos y no metálicos) | Por utilización de pintura | - | - | - | - | Implementos de protección personal (Guantes, mascarar faciales, gafas de seguridad y overol de seguridad) |
| | Condiciones de Seguridad (Locativo) | Por condiciones de almacenamiento y superficies de trabajo | - | - | - | Avisos, rotulos y dibujos para que las cosas puedan encontrarse con facilidad y ponerse de nuevo en su sitio | - |
| | Biomecanicos (Manipulación manual de cargas) | Por manipulación manual de cargas | Dispositivo mecanico para levantamiento de cargas | - | - | - | Faja de protección lumbal, guantes |
| | Biomecanicos (Movimientos repetitivos) | por usos prolongados del pc (mouse) | - | - | Rediseño del puesto de trabajo | Pausas activas | - |
| Fisico (Iluminación) | Por exposicion a luz del pc | - | - | gafas con proteccion antirreflejo para pc | Pausas activas | - | |

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que en la priorización y descripción de las medidas de control en nivel I y II, que el mayor peligro son las condiciones biológicas (Virus), a lo cual se proponen medidas de intervención como controles de ingeniería usando un **sistema de ventilación** para una circulación constante del aire en los ambientes, y equipos/ elementos de protección personal como lo son el uso de tapabocas obligatorio y el uso de alcohol. Posteriormente se encuentran las condiciones de seguridad (Mecánicos) por el uso de herramientas y equipos cortopunzantes, para lo cual se recomienda el **uso de equipos/ elementos de protección personal como guantes de poliuretano.**

4.3 Definición de la política y conclusiones adecuadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el direccionamiento estratégico del sistema de conformidad con la misma.

La Política de seguridad y salud en el trabajo (SST) no sólo demuestra el compromiso de cada organización en esta materia, sino que además es esencial para iniciar cualquier proceso de certificación, en esencia, se trata de un documento escrito, que debe formar parte de la memoria de cada organización.

Se realizó la política para la empresa Shaniela Shoes, la cual se integra con la misión, la visión y los objetivos específicos.

Los indicadores se adaptaron a las necesidades de la empresa y la periodicidad para su posterior seguimiento, Ver Anexo 3.

4.3.1. Organización

4.3.1.1. Comunicación.

La comunicación entre las diferentes áreas de la empresa es un elemento clave para el desarrollo del SG-SST y el mejoramiento de este:

- Se debe llevar un registro que contenga las inquietudes de los colaboradores en temas de SG-SST, al igual que las respuestas emitidas por parte de la organización. La información puede ser manejada de forma física o magnética.
- Realizar un informe trimestral a la alta dirección y a todas las personas involucradas con el fin de tomar medidas preventivas si lo requiere el caso.
- Los medios utilizados para difundir la información serán: Carteleras y campañas de SST.
- El canal de recolección de la información será el autoreporte de condiciones de salud y el buzón de sugerencia.

4.3.1.2. Conservación de documentos

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles,

protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación puede hacerse de forma electrónica. El decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.13, establece que los registros y documentos deben ser conservados por un período mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa.

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de preingreso, las periódicas, las de egreso, pos-incapacidades y otras que la empresa requiera según su actividad.
- Los resultados de exámenes para clínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirómetros, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST
- Registro del suministro de elementos de protección personal
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los 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.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutados.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
- Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

- La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.
- El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

La empresa Shaniela Shoes optó por una estructura documental basado en el sistema informático mediante una carpeta compartida, en la cual están incluidos solo personal autorizado como son los dueños y su respectiva asistente.

4.3.1.3. Recursos.

4.3.1.3.1. Humanos

SHANIELA SHOES realizó la contratación de personal idóneo para realizar las respectivas capacitaciones en temas de SG-SST.

4.3.1.3.2. Tecnológicos

Se dispondrá de un computador y una impresora para el desarrollo del SG-SST.

4.3.1.3.3. Financieros

La empresa designara dentro de su presupuesto anual una partida para cumplir con los temas de SG-SST.

4.3.1.4. Responsabilidades

4.3.1.4.1. Dirección del SG-SST

El responsable de la Dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán ser el Representante Legal, el cual realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

4.3.1.4.2. Designación Representante de la ejecución del SG-SST.

El objetivo de este ítem es oficializar el nombramiento del responsable de dirigir la ejecución y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Shaniela Shoes designa como Representante de la Dirección a **Linda Paola Lara Rivera**, quien independientemente a las responsabilidades de su cargo en la compañía, tendrá como responsabilidad y autoridad de lo siguiente:

1. Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en trabajo de la empresa Shaniela Shoes.
2. Informar a la gerencia sobre el desempeño del Sistema de Gestión y de cualquier necesidad de mejora.
3. Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización.

Se Llego al acuerdo con la empresa Shaniela Shoes para asignar una persona responsable en el cumplimiento de las responsabilidades antes mencionadas, ver Anexo 4.

4.3.1.4.3. Responsabilidades del empleador

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito.

- Se debe asignar responsabilidades y documentarlas, las responsabilidades deben estar involucrados todos los niveles de la organización.
- Realizar los pagos correspondientes a las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Velar por el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
- Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.
- Revisar por lo menos una vez al año el SG-SST.

La empresa Shaniel Shoes estuvo de acuerdo con ejecutar los puntos antes mencionados como parte de la implementación del SG-SST para dar cumplimiento a las normativas vigentes.

4.3.1.4.4. Responsabilidades de los trabajadores

- Mantener orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos.

- Utilizar de forma eficiente los EPP.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Participar de los programas de inspección.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

La empresa Shaniela Shoes solicitara a su personal la firma de un compromiso y realizara seguimiento para el cumplimiento de los puntos expuestos.

4.3.1.4.5. Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e

informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Al conformar el comité paritario en la empresa Shaniela Shoes se tendrá como objetivo el cumplimiento de los puntos antes expuestos, los cuales están organizados por orden de importancia.

4.3.2. Políticas.

La política refleja el compromiso de la alta dirección de la organización; esta debe escrita y divulgada, debe tener alcance sobre todas las áreas y trabajadores independiente de su forma de contratación.

El decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.5 establece que debe ser comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Debe ser difundida a todos los niveles de la empresa, estar en un lugar de fácil

acceso para todos los empleados, debe estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa; también debe ser revisada como mínimo una vez al año.

4.3.2.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Shaniela Shoes, se compromete con la protección y promoción de la salud de los empleados, procurando conservar su integridad física mediante la gestión de los peligros y riesgos, y la adecuación del medio ambiente de trabajo.

La alta dirección está comprometida con la buena práctica profesional y la calidad de los procesos, asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

La alta dirección y todos los empleados tienen la responsabilidad y el compromiso de contribuir al logro de los objetivos de SST, y cumplir con las normas y procedimientos aplicables, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias negativas para los empleados y la organización. Los programas desarrollados en SHANIELA SHOES, están orientados al fomento de una

cultura preventiva y de cuidado individual y colectivo, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo, y a la preparación y respuesta a las emergencias.

La evaluación del desempeño y el mejoramiento continuo de los procesos son fundamentales para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad requeridas, e involucran la rendición de cuentas y la gestión integral, consecuentes con el direccionamiento estratégico de las organizaciones, y los valores corporativos asociados a compromiso, trabajo en equipo, integridad y seriedad.

Se Llego al acuerdo con la empresa Shaniela Shoes para determinar una política de acuerdo con las necesidades y requerimientos mínimos, ver Anexo 5.

4.3.2.2. Política de Alcohol y Drogas

SHANIELA SHOES ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parámetros:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables con relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.
- Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política
- El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa.

Firma representante legal

4.3.2.3. Política Ambiental

SHANIELA SHOES conforme al compromiso hacia el Medio Ambiente, parte de la premisa de absoluto RESPETO AL MEDIO AMBIENTE en el desarrollo de todas sus actividades. Para llevar a cabo su Política Medioambiental, atiende no sólo a las necesidades del presente, sino que prevé, en la medida de lo posible, las que en el futuro el Medio Ambiente y la Sociedad en su conjunto van a requerir a la Industria. En consecuencia, tanto la Política como las estrategias y los objetivos derivados de ella son revisados anualmente a fin de adaptarlos a los nuevos requerimientos. Los principios básicos que rigen dicha Política Medioambiental son los siguientes:

- Optimizar el consumo de los recursos naturales y las materias primas.
- Aumentar la eficiencia energética y utilizar energéticos más limpios.
- Prevenir y minimizar la generación de cargas contaminantes.
- Prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.
- Adoptar tecnologías más limpias y prácticas de mejoramiento continuo de la gestión ambiental.

- Minimizar y aprovechar los residuos.

Firma representante legal

4.3.2.4. Política de Seguridad Vial.

SHANIELA SHOES en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad de las operaciones, ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento para conductores propios y terceros, quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

- Se debe ser cortés y respetar a otros conductores y usuarios de la vía.
- Se deben respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades. El límite máximo de velocidad para vehículos vacíos es de 73 Km/h y Cargados de 60 Km/h; para zonas rurales es de 30 Km/h, áreas de operación dentro de locaciones o bases de nuestros clientes 10 Km/h a no ser que la señalización vertical establezca límites de velocidad inferiores.
- El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno

y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita el sanción o despido justificado.

- El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.
- Todo conductor debe comportarse de forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a los demás y debe conocer y cumplir con las regulaciones, normas de tránsito y transporte terrestre vigente, especificaciones técnicas y al Programa de Seguridad Vial de la compañía.
- Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.
- Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa. Así como velar por las condiciones de conservación necesarias de los mismos.
- Previo al viaje el conductor debe realizar inspección preoperacional al vehículo para garantizar la operatividad del mismo.
- Cuando se tenga conocimiento de situaciones de orden público que se puedan estar presentando se informará vía telefónica a Control Trafico y jefe inmediato quienes darán la instrucción del caso.

- El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.
- Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.
- Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.
- Los conductores deben portar lpa dotación suministrada por la empresa.

Representante Legal

La política será divulgada con los miembros de la empresa Shaniela Shoes, se realizará seguimiento y control para su cumplimiento, si es requerido realizar sanciones al personal.

4.3.2.5. Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el

Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Debe reunir por lo menos una vez al mes a los representantes del COPASST en la empresa y durante la jornada laboral, manteniendo un archivo de las actas de reunión.

4.3.2.5.1. Alcance del comité

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución.

En ningún momento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo entrará a reemplazar las acciones de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el trabajo, ni asumirá las responsabilidades que, en prevención y control de accidentes, así como de enfermedades laborales, identificación, evaluación y el control de riesgos, tienen los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

4.3.2.5.2. Funciones del COPASST

Son funciones del COPASST, de acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.

- Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.
- Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- Elegir al secretario del Comité.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Funciones del presidente del Comité:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Definir el objetivo de cada reunión, así como la agenda de misma.
- Hacer seguimiento a los compromisos establecidos en cada reunión.
- Promover la participación activa de todos los miembros del comité y de los trabajadores y demás miembros de la empresa.
- Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

Funciones del secretario:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.

- Tomar nota de los temas tratados para elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité.
- Entregar por lo menos una semana después de cada reunión el acta de la misma a fin de que los miembros puedan desarrollar sus compromisos.
- Coordinar los recursos necesarios (fotocopias, informes, ayudas audiovisuales, etc.) para el buen funcionamiento de la reunión.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité.

4.3.2.5.3. Proceso de conformación del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el trabajo

- Para elegir el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta que debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. El empleador los nombrará directamente y los trabajadores lo harán mediante votación libre.
- Organice el proceso de votación y elección de los candidatos que van a representar a los trabajadores: En este paso es necesario elaborar los votos, elegir los jurados que colaboraran en el proceso y diligenciar el acta de apertura de las votaciones.
- Realice el proceso de votación y elección de los representantes: Registre en un formato el nombre, cédula y firma de la persona que va a votar, con el fin de respaldar los

datos de votación que posteriormente se obtendrán. Una vez finalice la votación diligencie el acta de cierre de las votaciones y proceda a efectuar el conteo de los votos dejando constancia de ello en un formato.

- Conformado el comité preséntelo ante todo el personal de la empresa y divulgue las funciones básicas que les tocará desarrollar.
- Diligencie y envíe una copia del acta de conformación del comité.
- Programe en el menor tiempo posible una primera reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.

4.3.2.5.4. Obligación del empleador con el COPASST

- Proporcionar los medios y el tiempo necesario a los miembros del COPASST, así como el de presupuestar en el Plan de Desarrollo de la empresa los recursos necesarios para el cabal desempeño del Sistema de Gestión.
- El empleador se obligará a proporcionar mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada laboral de trabajo de cada uno de los miembros.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité.
- Designar a sus representantes al Comité y al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

- Estudiar las recomendaciones que surgen del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar los correctivos al respecto.
- Asignar los recursos necesarios (económicos y humanos) para el cabal funcionamiento de las acciones propias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.3.2.5.5. Obligación de los trabajadores

- Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar al Comité sobre las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de Salud Ocupacional de la empresa.
- Cumplir con las normas del Comité y los reglamentos e instrucciones de la institución.

4.3.2.5.6. Reglamento de Higiene y seguridad en el trabajo

El reglamento de Higiene y Seguridad Industrial debe estar firmado y aprobado por el gerente de SHANIELA SHOES y debe estar visible en dos lugares de la empresa.

Nombre de la empresa: SHANIELA SHOES

Ciudad: Cúcuta

Departamento: Los patios, Norte de Santander

Dirección: Calle 34#10-58 los colorados/patios, Cúcuta

Teléfono: 3125591935/5564452

Código de la Actividad Económica: Fabricar, comercializar y distribuir calzado elaborado en cuero.

Clase o tipo de Riesgo: II

***PRESCRIBE EL PRESENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS
SIGUIENTES TERMINOS:***

ARTICULO 1°. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989,

Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2°. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3°. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de SST.

ARTICULO 4°. Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

- Riesgos biológicos: virus
- Riesgos mecánicos: Máquinas, equipos y herramientas.
- Riesgos físicos: Ruido, vibraciones
- Riesgos químicos: Gases y vapores.
- Riesgos ergonómicos: Posiciones forzadas, sobre esfuerzos, fatiga.
- Riesgos locativos: Almacenamiento.

PARAGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de SST de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5°. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de SST de la empresa.

ARTICULO 6°. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7°. Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con el Auto Aprobatorio, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8°. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Protección Social y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen

4.3.2.5.7. Normas de seguridad en el trabajo

1. Es obligatorio el uso de los elementos de protección personal.
2. Mantener orden y limpieza en cada puesto de trabajo.
3. Mantener libre de obstáculos los extintores, pasillos comunes y la salida de emergencia.
4. Las maquinas accionadas eléctricamente deben contar con polo a tierra.
5. La señalización de seguridad industrial debe respetarse.
6. Se prohíbe el uso del cabello suelto al igual que los anillos y cadenas.
7. Se prohíbe el uso de radios y/o audífonos.
8. Se debe informar el deterioro de los elementos de protección personal.
9. Es responsabilidad de cada trabajador informar sobre el estado de los elementos de protección personal.

10. No reparar o hacer cualquier tipo de mantenimiento con las maquinas en movimiento.
11. Para realizar el mantenimiento de maquinaria se debe realizar el protocolo de etiquetado y bloqueo.
12. Asistir a los cursos de capacitación brindados por la empresa.
13. Se prohíbe fumar en las instalaciones de la empresa.
14. Se prohíbe a todo el personal presentarse a trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas o consumirlas durante la jornada laboral.
15. No manipular maquinaria que no le ha sido asignada.
16. No manipular aparatos eléctricos cuando estos accidentalmente han sido mojados o cuando se tengan las manos o pies húmedos.
17. Se prohíbe el consumo de alimentos en los puestos de trabajo.
18. Se prohíbe el ingreso de bebidas envasadas en recipientes de vidrio.
19. Es obligatorio el uso del carnet que lo acredita empleado de SHANIELA SHOES en un lugar visible.

4.3.2.5.8. Plan de Trabajo Anual.

Objetivo: Dar Cumplimiento a la Normatividad Legal vigente en temas de SG-SST.

- Se debe diseñar un plan de trabajo para alcanzar los objetivos del SG-SST.
- El plan anual de trabajo debe estar firmado por el empleador y responsable del SG-SST.
- Los contenidos del Plan anual deben ser revisados cada año.

4.3.2.5.9. Indicadores

Es responsabilidad del empleador definir los indicadores, hacerles seguimiento y deben estar alineados con la estrategia de la empresa. Los indicadores deben evaluar la estructura, el proceso, el resultado. Deben contar con una ficha técnica que debe incluir:

- Definición del indicador.
- Interpretación del indicador.
- Límites para el indicador.
- Método de cálculo.
- Fuente de la información para el cálculo.
- Periodicidad del reporte.

- Personas que deben conocer el resultado.

4.3.2.5.10. Indicador de Estructura

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, deben considerar entre otros:

- La política de SST y que esté comunicada.
- Asignación de responsabilidades.
- Los documentos que soportan el SG-SST.
- La política de conservación de los documentos.
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros.
- La evaluación inicial del Sistema de SST (línea base)
- La definición de objetivos de SST.
- El plan de trabajo anual y su cronograma.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:

- El cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
 - El cumplimiento de los objetivos en SST.
 - El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma;
 - El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados
 - El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
 - Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, deben considerar entre otros:
 - Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo
 - Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo.

- Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Sistema de SST.

4.3 Realización del plan de mejora de estructura propicia para la evaluación y control de cada aspecto del sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo.

En la actualidad las empresas deben brindar adecuados escenarios y condiciones del trabajo, ofreciendo herramientas que mejoren la calidad de vida de todos sus colaboradores, la seguridad y salud en el trabajo ocupan un lugar de gran relevancia, promoviendo buenas prácticas de bienestar social, mental y físico para los trabajadores, identificando, previniendo, controlando enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Estudios demuestran que una persona promedio pasa el 30% de su vida trabajando, disminuyendo su estado físico y mental, haciendo de vital importancia el mejorar las condiciones en el ambiente laboral, establecer estrategias donde se fortalezca la salud física, mental y emocional del trabajador para ir en pro de la obtención de las metas que la empresa establezca. Los accidentes o las enfermedades relacionadas con el trabajo son de alto costo y pueden tener impactos negativos en la vida de los trabajadores, de sus familias y de la misma empresa.

4.3.1 Resultados del plan de mejora de estructura propicia para la evaluación y control de cada aspecto del sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo.

Se estructuró el documento de plan de mejora (Anexo 6), adecuado a los estándares mínimo requeridos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores calificados con riesgos I, II ó III. Se establecieron actividades o planes de acción por cada ítem requerido, con su descripción clara, se establecieron responsables, fechas de cumplimiento, recursos (Administrativos y financieros), fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades.

Se reviso el desarrollo del plan de mejora con la empresa y se llegó al acuerdo de redefinir nuevas fechas para el cumplimiento del plan de mejora (Anexo 7), ya que por la contingencia de COVID 19 y el cese de labores por falta de producto (Cuero y otros insumos) no se pudo hacer cumplimiento a las fechas propuestas en un inicio.

El proyecto queda a disposición de la empresa para ser implementado en las nuevas fechas acordadas.

Conclusiones

Al realizar el diagnóstico de la situación inicial del proyecto se evidencia que la empresa tiene un cumplimiento del 7% equivalente a 1 de 29 ítems evaluados, a partir de la evaluación inicial se define la necesidad de realizar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ayude a mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores.

El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizó según los requerimientos de normativas legales, como la resolución 0312, el decreto 1072, y con la cláusula de la GTC 45

Las políticas, objetivos y responsabilidades de la organización se desarrollaron de tal manera que su contenido estuviera interrelacionado directamente con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el fin conjunto de todas las directrices y naturaleza de la empresa.

Se logro establecer una matriz de peligros, valoración de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que permitirá evaluar, identificar y controlar de manera permanente y actualizada cada uno de los riesgos aplicables a la empresa, teniendo en cuenta las medidas de intervención establecidas para cada actividad/tarea, garantizando de esta manera mejores condiciones laborales en cuanto a seguridad, respetando y cumpliendo cada una de las exigencias propuestas por varias entidades del gobierno.

Entre los peligros identificados se evidencia que los más significativos son: condiciones biológicas (virus) con un 35.5% de participación y condiciones de seguridad

(mecánicos) con un 9,7% de participación, seguido de riesgos químicos (gases y vapores) con un 8,1% de participación, siendo estos el 53,3% del 100% de los riesgos identificados, por lo cual si se logra controlar estos tres riesgos se tendría una mejora significativa en la empresa con relación al SG-SST.

Se definieron las políticas e indicadores que permiten dar cumplimiento, seguimiento y control al SG-SST, para lo cual se establecieron como políticas canales de comunicación entre áreas (buzón de sugerencias, registro inquietudes de colaboradores, informes trimestrales a la alta gerencia), conservación de documentos (historia clínica ocupacional, monitoreo a los ambientes ocupacionales), definición de recursos (humanos, tecnológicos y financieros), responsabilidades (dirección del sistema de gestión, designación de representante de ejecución del sistema de gestión), responsabilidades del empleador (definir, firmar y divulgar las políticas de seguridad y salud en el trabajo, realizar pagos correspondientes de la ARL), responsabilidades de los trabajadores (mantener orden y aseo en puestos de trabajo, lugares comunes, herramientas y equipos), responsabilidades del COPASST (promover y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos), políticas de alcohol y drogas, política ambiental y seguridad vial, como indicadores se establecieron evaluación inicial del SST, ejecución del plan de capacitación, evaluación de salud de colaboradores, evaluación de condiciones de trabajo, ejecución de medición de ambientales ocupacionales y ejecución de plan de riesgo, contingencias y respuestas ante emergencias las cuales se encuentran en el ANEXO 3.

Además, Se establecieron planes de acción para la mejora continua de los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, los cuales ayudaran a dar

cumplimiento a Shaniela Shoes con relación a la normatividad legal vigente, los cuales se enumeran en el ANEXO 6.

Recomendaciones

- Motivar y capacitar al COPASST en generalidades de salud ocupacional. Se sugiere continuar con:
 - Inspecciones de seguridad
 - Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
 - Primeros auxilios
 - Plan de evacuación.

- Que el programa de SG-SST se ejecute por personal idóneo y evaluación anualmente.
 - Capacitar y promover el auto cuidado de la salud en todos los trabajadores.
 - Dotar de botiquines portátiles y capacitar al personal para dar el uso indicado.
 - Realizar mediciones ambientales.
 - Realizar evaluación ambiental de iluminación en el área operativa.
 - Capacitar en efectos de factor de riesgo ergonómico, mecánico, psico laboral y físico.
 - Evaluar el grado de efectividad de los elementos de protección personal de acuerdo con los niveles reales de exposición.
 - Dotar más extintores, realizar estudio de ubicación y cubrimiento capacitando al personal sobre su uso y manejo.

- ❖ Desarrollar programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo a la priorización de la matriz de riesgo.

- ❖ Realizar mantenimiento preventivo de los equipos y señalizar indicando el riesgo de manipulación.
- ❖ Establecer programas sobre manejo y carga postural para capacitar al personal sobre mecánica corporal.
- ❖ Establecer programas periódicos de revisión y prevención a las instalaciones eléctricas.
- ❖ Evitar instalaciones eléctricas por el piso en áreas de tránsito.
- ❖ Colocar una cartelera de salud ocupacional y pegar frases preventivas referente a los factores de riesgos encontrados
- ❖ Contar con descansa pies para la Gerente Administrativa, Auxiliar Administrativa, auxiliares Contables, que permanecen más del 75% de la jornada laboral sentadas.
- ❖ Para las personas que trabajan en el área administrativa establecer pausas de descanso, (pausas Activas); cada dos (2) horas de trabajo descansar 5 minutos.

Referencias bibliográficas

- Asistencia Gerencia Estratégica (ASISGE). (2019). *¿Por qué implementar el SGSST es una inversión?* Recuperado el 10 de 07 de 2020, de <https://www.asisge.com/noticias/por-que-implementar-el-sgsst-es-una-inversion>
- Cajizo Pérez, H. (1975). *Teoría general del Sistema curso de Administración Pública*. San José de Costa Rica, Costa Rica: ICAP.
- Churchman, C. W. (1978). *El enfoque de sistemas*. Ciudad de México, México: Diana.
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Caracas, Venezuela: HCZ Consulting.
- Gómez Serna, H. (2008). *Gerencia Estratégica*. Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Goostein, L. (1998). *Planeación estratégica aplicada*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R. F. (2016). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández Torres, M. (1997). Estrategia y control de gestión. *Revista Minería y Geología*, 19(2), 88-95.
- Herrera Herrera, P. R. (2009). Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios. *Ingeniería Industrial*, 27(1), 41-49.
- Hugues, J. (1996). *Asignatura de Control de Gestión*. La Habana, Cuba: DEADE.

Institutet, K. (1998). Quebec, Canadá.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 472*. Bogotá, Colombia: Ministerio del Trabajo.

Neyra Paniura, J. A. (2015). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una Empresa Minera, caso E.E. H&C transportes S.R.L.* Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Quintero Duarte, D. Z. (2016). *Propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa Aseie S.A.S, en la ciudad San José de Cúcuta*. Cúcuta, Colombia: Universidad Libre.

Roa Quintero, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

SafetYA . (2018). *Consecuencias de no implementar el SG-SST a tiempo*. Recuperado el 10 de 07 de 2020, de <https://safetya.co/consecuencias-de-no-implementar-sg-sst-tiempo/#:~:text=P%C3%A9rdida%20de%20contratos%20con%20el,el%20SG%2DSS T%20a%20tiempo>.