

La seguridad y salud en una empresa familiar nariñense: aportes de una práctica profesional

"La experiencia no consiste en lo que se ha vivido, sino en lo que se ha reflexionado".

(José María de Pereda)

Dayana Nataly Benavides Imbacuan

Estudiante del Programa de Psicóloga
Universidad Mariana



Fuente: pixabay.

Resumen

El Ministerio de Trabajo de Colombia ha establecido bajo su normatividad obligatoria que todas las empresas ya sean públicas o privadas deben implementar dentro de su organización el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fundamentado en el Decreto 1072 de 2015 con actualización a 2016, de esta manera, el presente artículo describe la participación en el proceso de implementación del SG-SST en la empresa familiar nariñense Inversiones Electrónicas y Tecnológicas SAS (INVERTEC SAS), el cual se realizó siguiendo el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar o actuar); lo cual llevó a realizar una evaluación general para proseguir así con la implementación del sistema que fundamentalmente se basó en estrategias tendientes a la prevención y control de riesgos que implicaron un proceso de sensibilización para que la organización asumiera el compromiso legal y ético que tiene con la seguridad y salud de sus trabajadores, demostrando así que el éxito en la implementación del SG-SST depende del trabajo en equipo y la participación de todos los niveles de la organización.

Palabras clave: ciclo PHVA, condiciones de salud, empresa familiar, riesgo laboral, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

El cuidado de la salud y seguridad del trabajador, es uno de los asuntos que más preocupa al mundo, ya que la persona al formar parte de un ambiente laboral se ve expuesta a diferentes riesgos que atentan contra su bienestar físico y psicológico y su calidad de vida.

En Colombia organismos que amparan al trabajador como El Ministerio de Trabajo, han propuesto leyes y normas que han humanizado las prácticas laborales dentro de las empresas, buscando la prevención de cualquier tipo de riesgo que afecte la salud de los trabajadores y dejando claro que el trabajador es un ser humano y no una máquina que produce sin descanso ganancias para una empresa.

En concordancia a esto, en Colombia se han establecido leyes que han buscado proteger y cuidar al trabajador como la Ley 100 de 1993, donde se establece la seguridad social con sus tres componentes: régimen de pensiones, atención en salud y afiliación al sistema general de riesgos profesionales, también se cuenta con el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de la personas, fijar las

prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, igualmente, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la aseguradoras de riesgos laborales.

Igualmente existen leyes que imponen a las empresas la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el Decreto 1443 del 2014 donde se establecen las sanciones a las cuales debe atenerse la empresa si no realiza la implementación del sistema, igualmente, se establecen los plazos para que dicha implementación se haga. Hoy por hoy el SG-SST se ve fundamentado en el Decreto 1072 del 2015, en el cual se hace una recopilación de todas las leyes referentes a seguridad y salud, y se da a las empresas métodos para la implementación del sistema, para que de esta manera, la empresa cuente con una herramienta que le ayude a enfocar las actividades o procedimientos a realizar.

El presente artículo describe el proceso de implementación del SG-SST en la empresa INVERTEC SAS, fundamentada en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), según lo dispuesto en el Decreto 1072 del 2015, buscando la calidad en los procesos y fomentando un ambiente laboral sano y seguro, que permita la mejora de las condiciones de trabajo de todas las personas pertenecientes a la empresa.

Metodología

La metodología utilizada para la implementación del SG-SST en el trabajo está fundamentada en el Decreto 1072 capítulo 6 de 2015, por lo tanto, es de carácter interventivo, lo que inicia con un diagnóstico referente a seguridad y salud en la empresa INVERTEC SAS, tomando como base la evaluación propuesta por el Ministerio de Trabajo, para posteriormente realizar la implementación del sistema, basándose en el ciclo PHVA enfocado a la planificación, aplicación y mejoramiento continuo de la empresa.

Contextualización

La empresa Inversiones Electrónicas y Tecnológicas SAS (INVERTEC SAS) fue fundada por el señor José Eduardo Cabrera Solarte en el año 1968, en la ciudad de San Juan de Pasto, departamento de Nariño, nació con el objetivo de solventar la creciente demanda de repuestos electrónicos, como también brindar servicio técnico y de reparación de equipos, actualmente se centra en la comercialización de repuestos eléctricos, electrónicos de sonido e iluminación. La empresa posee dos sucursales que son ejes fundamentales de su actividad productiva, también cuenta con 50 empleados incluidos operativos, administrativos y de alta dirección. INVERTEC SAS es una empresa con un gran legado familiar y reconocimiento a nivel regional, caracterizándose por valores como: responsabilidad, respeto, compromiso y honestidad, enfocándose siempre en la innovación y calidad de servicios y precios.

Misión. Llevar soluciones de última tecnología para su hogar o empresa, en productos electrónicos, audio, iluminación y energía solar, garantizando a través de nuestra amplia trayectoria la total satisfacción de sus necesidades y expectativas.

Visión. En el año 2020 la empresa, habrá alcanzado niveles superiores de atención y servicio, brindando asesoría clara y completa para el cliente y, la atención eficaz de sus solicitudes posventa; contamos con productos acordes con los desarrollos

tecnológicos y marcas propias reconocidas en el mercado, lo que nos permite mantener el liderazgo en ventas y una alta satisfacción de nuestros clientes, gracias a procesos orientados hacia la calidad. Contaremos con nuevas tiendas en Pasto y otras regiones del departamento de Nariño, las cuales ofrecerán a los clientes comodidad y contacto directo con los artículos; todo esto será posible gracias a la inversión permanente en el desarrollo de las competencias del recurso humano y el fomento de un excelente ambiente de trabajo.

Marco Teórico

Empresa Familiar. Según Leach (1999), las empresas familiares son aquellas que devienen del legado familiar y que funcionan de manera distinta que las empresas no familiares, ya que sus procesos están direccionados por los miembros de una misma familia, y en ocasiones, necesitan de mejores herramientas para la ejecución de sus procesos que las demás organizaciones, por lo tanto, el patrimonio de estas empresas está ejercido y protegido familiarmente y los objetivos estratégicos se enfocan en la continuidad y legado a la siguiente generación familiar.

Seguridad. La Real Academia Española (RAE) define la seguridad como la cualidad de estar seguro y también como fianza u obligación de indemnidad a favor de alguien. Por lo tanto, el término seguridad se enfoca en el bienestar y tranquilidad de la persona en los diferentes contextos de su vida, concepto que encaja en un amplio rango de amenazas sobre los individuos como lo son las económicas, alimenticias, de salud, medioambientales, comunitarias y políticas. Mack (2005) afirma que la seguridad humana es un concepto discutido y que debe adquirir relevancia en todos los campos de los estudios sobre seguridad, ya que el individuo debe sentirse seguro en cualquier contexto.

En el ámbito empresarial, la seguridad se enfoca en la prevención de riesgos presentes en los puestos de trabajo, y las estrategias de prevención enfocadas al cuidado de la integridad física del trabajador, por lo tanto, se debe considerar como un derecho del individuo que le permitirá desempeñar o ejecutar sus funciones sin sentirse amenazado ni poner en riesgo su vida.

Salud. Es el estado en el que el individuo no tiene ninguna lesión aparente u enfermedad, que le permitirá desenvolverse correctamente en su vida; también se puede atribuir a un estado de bienestar físico y psicológico, por lo tanto, se convierte en una realidad importante y significativa; Grijalba (1988) menciona que “la salud es un bien que puede valorarse en términos económicos, tanto como potencialidad productiva como en las necesidades financieras para su mantenimiento” (p. 8).

De esta manera, la salud asume un papel importante en la organización, teniendo en cuenta que la enfermedad laboral y el accidente de trabajo traen grandes repercusiones en el bienestar físico y psicológico de la persona, por lo que se deben garantizar condiciones óptimas de salud en los puestos de trabajo que permitan al trabajador, tener una buena calidad de vida que lo mantenga en buenas condiciones de salud.

Accidente de trabajo. La Ley 1562 de 2012 en su Artículo 3 define el accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Enfermedad laboral. En Colombia la enfermedad laboral está definida en el Artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 y, se entenderá como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

El Gobierno Nacional, se encarga de determinar de forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y, en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo presentes en el área de trabajo, será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

Seguridad y Salud en el Trabajo. De acuerdo a la Ley 1562 de 2012, la SST será definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las malas condiciones de trabajo, igualmente de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

La seguridad y salud tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio de trabajo, garantizando que el trabajador pueda desempeñar sus funciones en un ambiente sano, libre de los riesgos que puedan atentar contra su integridad física.

SG-SST antes Programa de Salud Ocupacional. Según la Ley 1562 de 2012, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua 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 salud en el trabajo. En el Decreto 1443 de 2014, el Ministerio del Trabajo dicta las primeras disposiciones para la implementación del SG-SST, por lo tanto, todos los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST, que busca realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo, que inciden en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, basándose en el ciclo PHVA, lo que permitirá, realizar acciones de mejora continua y control de todos los riesgos en el puesto de trabajo.

Ciclo PHVA. García, Quispe y Ráez (2003) lo definen como un ciclo que está en pleno movimiento. Que se puede desarrollar en cada uno de los procesos de gestión de una organización, en vista de que las acciones que se llevan a cabo estén orientadas hacia el éxito y la calidad de la organización, por lo tanto, se deben aplicar 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.

Resultados

Dentro de los resultados mencionados a continuación, se puede evidenciar cómo las acciones implementadas dentro del SG-SST contribuyeron, en gran medida, a la mejora de la empresa

INVERTES SAS, teniendo claro que el proceso de implementación se fundamentó en el ciclo PHVA, según lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015.

Las estrategias definidas participativamente hicieron que la implementación se efectuara de una forma integral, donde todos los trabajadores aportaron al sistema y, aunque la empresa ha cargado con errores en las gestiones pasadas, era necesario retomar y corregir, sin embargo, se logró cumplir con los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo como por ejemplo, las políticas, capacitaciones, el establecimiento de las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral, brigadistas de emergencia y en general, todas las actividades que hicieron que los trabajadores se sensibilizaran frente al cuidado de su salud y seguridad y conocieran sus responsabilidades frente al SG-SST.

La implementación implica en primer lugar, el aprendizaje de nuevos conocimientos y conceptos, por lo que las aseguradoras de riesgos laborales, preparan a los encargados del SG-SST de la empresas, brindándoles cursos de formación certificada, que en este caso, permitió claridad en cuanto a los objetivos del sistema, hacia dónde se quería llegar y qué había que hacer de acuerdo al tamaño y necesidades de la empresa INVERTEC SAS; también se destaca el papel de las ARL en las capacitaciones y acompañamiento a los comités de la empresa, en vista de que ellos conocen las estrategias de prevención y promoción que se deben efectuar, enfocándose en el control de riesgos y prevención de problemáticas como el acoso laboral y los riesgos psicosociales. En la empresa INVERTEC SAS, se evidenció que el acompañamiento de la ARL fue de gran relevancia, ya que hizo que los diferentes organismos formados en la organización estén más entrenados y capacitados para que asumieran un papel más proactivo en el cumplimiento de sus funciones dentro del SG-SST y la participación general en todas las actividades realizadas.

Igualmente, todos los procesos ejecutados estuvieron fundamentados en la normatividad legal vigente, lo que hizo que la alta dirección y los empleados entendieran que no es un asunto voluntario que implica pérdida de tiempo, sino es un sistema participativo en el cual todos están inmersos y adquieren un papel importante, por lo que la falta de participación y apoyo de una sola persona del grupo puede perjudicar la realización de las actividades referentes al control y prevención de riesgo y, en sí, al proceso de implementación del SG-SST en la empresa.

De esta manera, se vio necesario establecer un plan de trabajo anual, donde se especificó los horarios y fechas para las diferentes actividades, permitiendo que los trabajadores pertenecientes a la organización, tuvieran un cronograma claro y conciso que les permitiera conocer la actividad, la necesidad de la actividad y por qué se debía realizar dicha actividad dentro de la empresa, basándose claro está en el SG-SST.

Dentro del SG-SST de la empresa INVERTEC SAS, se vio la necesidad de realizar una asignación de recursos para la ejecución de todas las actividades, por lo que inicialmente, se dio a conocer las responsabilidades que tiene el empleador dentro del SG-SST, establecidas en el Decreto 1072, Capítulo 6, y las grandes sanciones en las que radica la no implementación del sistema, por lo tanto, la alta dirección se vio obligada a designar un presupuesto, acatando la legislación vigente y apoyando la implantación del sistema dentro de su empresa,

comprometiéndose así con el cuidado de la salud y bienestar de todos sus trabajadores.

Al ser una empresa de gran trayectoria y llevar a cabo serios procesos de selección de personal, hace que cuente con perfiles de líderes, por lo que se debe destacar que la labor de estas personas fue muy gratificante dentro del SG-SST.

Igualmente, se debe destacar que el clima laboral, y en sí todos los valores de la tradición familiar, sirven como apoyo durante todo el proceso de implementación, igualmente, los trabajadores demostraron que al tener conocimientos apropiados de lo que implica el SG-SST y al estar capacitados en cuanto a sus funciones, les permite participar más eficazmente en todos los procesos realizados.

A la par, Lillo et al. (2010) refieren que la seguridad es la base fundamental para el correcto funcionamiento y productividad de las empresas, por lo tanto, las organizaciones que se ocupen de manera integral de sus trabajadores tienen más probabilidades de sobrevivir al entorno laboral y cumplir sus objetivos organizacionales. En este punto, se debe tener en cuenta que no todas las empresas se encuentran realmente comprometidas con la seguridad y salud de los trabajadores, debido a la falta de conocimiento de las obligaciones y deberes que se tiene legalmente. En la empresa INVERTEC SAS fue necesaria la sensibilización, ya que se desconocía la importancia del sistema y la manera como éste puede aportar al éxito y cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa, además de garantizar que sea reconocida como una empresa comprometida con sus trabajadores; por lo tanto, la implementación de este sistema de gestión, logró que la alta dirección desempeñara un papel eficaz de liderazgo y autoridad, exigiendo el cumplimiento de todos los objetivos establecidos dentro el sistema, igualmente, desarrolló el interés porque la empresa sea más competitiva y cuente con mecanismos de contingencia ante los diferentes eventos que puedan afectar su funcionamiento; también, a través de la utilización del ciclo PHVA se logró que la empresa esté a la vanguardia en cuanto a normatividad y exigencias de un medio laboral cambiante, que le permita una visión a largo plazo enfocada en el mejoramiento continuo.

Discusión

A continuación se hará un contraste teórico con diferentes autores que han planteado sus estudios en seguridad y salud en el trabajo en el medio laboral.

Planificar. Las empresas familiares están fundamentadas y basadas en valores y costumbres que se han mantenido por años, por ello es difícil cambiar la visión y paradigmas que están muy establecidos y arraigados en cada parte de la organización tal y como refiere Sandoval y Guerrero (2010), quienes mencionan que la complejidad de las empresas familiares depende de muchas variables entre las que se tiene relaciones y conflictos familiares mezclados con la actividad empresarial, cultura organizacional, misión y valores, lo que hace que los procesos de la organización se homogenicen y carezcan de importancia. Dentro de la empresa INVERTEC SAS, se puede evidenciar la homogenización de los procesos en la falta de proactividad referente al mejoramiento continuo de la empresa y, la toma de decisiones referentes a cambios y sistemas de gestión; cabe

resaltar que, al ser una empresa familiar y de gran trayectoria, se maneja un buen clima laboral y sentido de pertenencia, por lo que el trabajo de la planificación del sistema fue más didáctica, participativa y llena de aprendizaje. El planificar dentro de la empresa implica el reconocimiento del trabajador como un ser vulnerable que está expuesto a diferentes riesgos que pueden afectar su bienestar.

Hay que tener presente que el colaborador siempre buscará un trabajo digno que le permita crecer personal y profesionalmente, como también sentirse seguro con lo que hace y el lugar donde lo hace (Sierra y Bestraten 2014). En la empresa INVERTEC SAS fue necesario realizar entrevistas informales, en ellas se conoció que las condiciones laborales no eran las adecuadas y que se estaban vulnerando algunos derechos del trabajador como los exámenes ocupacionales, contratación y organización, por lo tanto, estas condiciones hacían que el trabajador no cuente con mecanismos de protección y prevención de riesgos, lo que afecta su seguridad en los puestos de trabajo.

En vista de la necesidad de conocer el estado actual de la empresa en cuanto a seguridad y salud, se planteó, inicialmente, una evaluación donde, a través de una lista de chequeo se determinaron las fortalezas y falencias en las que se enfocaron las condiciones de trabajo de los colaboradores; igualmente, se aplicó entrevistas formales e informales que permitieron el conocimiento de riesgos y características sociodemográficas de la población.

Dentro de la planificación se debe tener presente la participación de todos los miembros de la organización, sin embargo, al ser una empresa familiar hizo que se dificultarán los procesos en cuanto a la toma de decisiones, en esta parte Mojica (2014), refiere que la relación entre propiedad, familia y negocio hace que la racionalidad administrativa obre de manera distinta, y que los diferentes procesos de gestión se apalanquen en elementos que mezclan los lazos sentimentales, operativos y emotivos, lo que hizo que el proceso de planificación se enfocara principalmente en la sensibilización de la alta dirección, en cuanto a las gran responsabilidad con el SG-SST, para que se asuma como un sistema totalmente participativo y que debe desligarse de los lazos de afectividad y familiaridad, para evitar su fracaso y garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Igualmente, el Decreto 1072 de 2015 menciona la importancia de la participación de todos los niveles de la organización en la implementación del sistema, por lo tanto, exige que los encargados de estos sistemas deben tener conocimientos específicos sobre el tema. En esa medida, en la empresa INVERTEC SAS fue necesario que los colaboradores del área de Talento Humano participaran en cursos de formación, capacitaciones y autoeducación referente a seguridad y salud; en este punto, no solo basta con la proactividad de los empleados si no con el acompañamiento de profesionales con conocimientos específicos frente a la temática de seguridad y salud.

Hacer. En este paso es relevante contar que la implementación del sistema se enfoca a nivel integral y participativo, por lo tanto, se debe tomar en cuenta las necesidades de cada persona que forma parte de la organización.

Ortega (2013) establece que dentro de los procesos de una empresa es imposible hacer una separación entre personas y

organización, ya que estas operan a través de las personas que hacen parte de ella y son ellas, quienes deciden y actúan en su nombre para alcanzar así las metas propuestas en un sistema de gestión.

De esta manera, dentro del SG-SST de la empresa se tuvo en cuenta la participación de las personas, sin embargo, algunos trabajadores, debido al desempeño de sus funciones, no pudieron participar en la toma de decisiones del sistema y, en este punto, se debe destacar que los aportes y el conocimiento de los trabajadores y miembros de la empresa, sirve como base fundamental para poder cumplir los requisitos exigidos por el sistema, de otra manera, los resultados serán inequitativos, basados en las necesidades de unos pocos.

Teniendo en cuenta lo anterior, inicialmente se debió reconocer los comités que estaban establecidos dentro de la empresa INVERTEC SAS: en primer lugar, el COPASST que según la Resolución 02013 de 1986 y el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, actúa como un mecanismo de prevención y control de riesgos dentro de la empresa, y por otro lado, el Comité de Convivencia, que según la Resolución 2646 de 2008, Art. 14 numeral 9 1.7. Debe actuar como un organismo de prevención del acoso laboral dentro de los puestos de trabajo. En esta parte, se destaca el grave hecho de que la conformación de un comité, muchas veces, se enfoca hacia el cumplimiento de un requisito legal, olvidando que este tipo de comités necesitan preparación para poder desempeñar sus funciones, por lo tanto, dentro de la empresa fueron necesarios procesos de capacitación que permitan que los comités ejecuten las funciones establecidas, de acuerdo a la normatividad vigente para que puedan ser partícipes de grandes cambios dentro de la organización.

Dentro de la evaluación de los riesgos se debe tener en cuenta el riesgo psicosocial y las estrategias con las que se buscará su mitigación dentro de la empresa, ya que al no ser bien gestionado pueden traer grandes consecuencias en la salud de las personas tanto a nivel psicológico, físico y social. Por lo tanto, de las acciones a ejecutar se debió incluir la evaluación del riesgo psicosocial, la cual no se ha realizado en la empresa, pero que queda establecida dentro del plan de trabajo anual y debe ser realizada anualmente según lo establecido en el Artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, teniendo presente que las exigencias laborales son cada vez más grandes; por lo tanto, se necesita de un profesional que establezca estrategias de prevención y control del riesgo psicosocial, ya que la empresa que se ve influenciada por problemáticas relacionadas con la mala comunicación, estrés laboral, malos estilos de vida y trabajos saludables, y todas las problemáticas a las que está expuesto el trabajador por las malas condiciones en su sitio de trabajo.

Tan extraño es negar la relevancia de los factores psicosociales en la seguridad y salud en el trabajo como concederles prácticamente la importancia que teóricamente se les reconoce. Es la paradoja de los factores psicosociales. De alguna forma son elementos ubicuos, omnipresentes en todos los procesos que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, pero al mismo tiempo son, en la mayoría de los casos, sutiles y con una carga de imprecisión que hace difícil su concreción, evaluación, manejo y operativización. Precisamente por ello su estudio e investigación resulta tan urgente como difícil de acometer. (Moreno, 2000, p. 3).

En esta instancia, se vio la necesidad de ejecutar actividades que permitan la mitigación del riesgo psicosocial dentro de la empresa INVERTEC SAS, como en el caso del programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables, que se enfocó en la alimentación saludable, pausas activas, orden y aseo y, salud mental de los trabajadores de la empresa. Igualmente, se vio la necesidad de establecer políticas claras que demostraran el compromiso de la empresa

con el SG-SST, para seguir lo establecido dentro del Decreto 1072 del 2012 que habla sobre la necesidad de que existan políticas que se ejecutarán desde la alta dirección y tienen alcance sobre toda la empresa, que deben estar enfocadas en la seguridad y la salud de los empleados, como en el propiciar entornos y trabajos saludables; Casas y Klijn (2006) afirman que un entorno laboral saludable es uno de los bienes más apreciados que tienen las personas y comunidades en el mundo, por lo tanto, un entorno saludable en una empresa hará un aporte positivo a la productividad, motivación y espíritu de trabajo, como también a la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

Verificar. En este paso fue importante el considerar que las acciones a implementar van a dar los resultados esperados dentro del sistema, por lo tanto, la revisión y aprobación por la alta dirección es muy importante, en primer lugar, porque los objetivos que se establecieron dentro del sistema deben ser medibles y cuantificables y, se debe asumir con responsabilidad; para Salinas (2008), la elaboración de las políticas de seguridad y salud en el trabajo demuestran la responsabilidad que tiene el empleador tanto con la empresa como con la sociedad misma, ya que esto se ha convertido en una obligación y un derecho propio dentro de las organizaciones, por ello, dentro de la empresa INVERTEC SAS, fue necesario realizar el seguimiento a cada objetivo planteado dentro del sistema, la forma como se estuvo asumiendo dentro de la organización y la priorización que se le dieron a las actividades a implementar. En pocas palabras, este paso fue un periodo de prueba que se enfocó en medir y valorar la efectividad de los cambios, sometiéndolos a regulación y ajuste.

Meliá, Chisvert y Pardo (2001), refieren que los trabajadores, frecuentemente, atribuyen la ocurrencia de accidentes de trabajo a las malas condiciones laborales, al mal estado de sus herramientas de trabajo o a lo que sus supervisores hacen o dejan de hacer. En vista de esto, se ve la importancia de la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, por lo tanto, en la empresa INVERTEC SAS, se establecieron procedimientos para llevar un control de accidentes e incidentes sucedidos, lo que permitió así que el trabajador conozca qué pasos debe seguir cuando suceda un accidente de trabajo.

El tener claro los procedimientos que se llevaron dentro de la empresa, ya sea frente a la prevención de accidentes como al control de los riesgos, bebieron estar enfocados a la evaluación, por ejemplo, Osca et al. (2014), mencionan que todos los programas que se ejecuten en la organización deben tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajos y trabajadores a los cuales se va a aplicar, luego, calcular la fiabilidad y analizar los resultados, para finalmente, realizar las acciones correctivas enfocadas en la mejora continua de la que se hablará en el siguiente paso.

Actuar. El actuar implica establecer mecanismos de evaluación de las estrategias implementadas según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, una de las obligaciones del empleador es realizar la auditoría y la evaluación anual al SG-SST, para identificar falencias y proponer estrategias que permitan el mejoramiento continuo; de esta manera, fue necesario establecer indicadores donde se identifiquen los aspectos a mejorar dentro de la empresa INVERTEC SAS, los cuales deberán ser aplicados cada vez que se lleve a cabo el proceso de evaluación.

Para Fontalvo, Quejada y Puello (2011), es importante que las organizaciones implementen acciones de mejoramiento continuo dentro de su sistema organizacional, ya que las

exigencias del medio son cambiantes, por lo tanto, las empresas deben garantizar la resiliencia frente a estos cambios, lo que se traducirá en mayor eficacia. Dentro de la empresa todo el proceso de implementación se enfocó en el mejoramiento continuo y en el dar respuesta a las necesidades actualmente presentadas, por lo tanto, se estableció un plan de mejoramiento enfocado en las falencias y estrategias para realizar la mejora y contar con garantías tanto físicas como humanas, que permitieran asumir, de la mejor manera, los cambios enfrentados.

Conclusiones

La situación actual de la empresa es baja en cuanto al cumplimiento de los requisitos exigidos dentro del SG-SST según lo estipulado en Decreto 1072 de 2015.

INVERTEC SAS, al ser una empresa familiar hace que, muchos de los procesos se vean truncados debido a los vínculos que se establecen y a la falta de preocupación por los sistemas de gestión de la empresa.

Los trabajadores de la empresa INVERTEC SAS cumplen con algunas funciones establecidas dentro del Decreto 1072 del 2015, sin embargo, las condiciones de trabajo y el cumplimiento del horario laboral dificultan la ejecución de actividades referentes a seguridad y salud en el trabajo.

El establecimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo hizo que la organización plasmara su compromiso con la prevención y control de riesgos.

El conocimiento de los riesgos presentes en la organización, hizo que se estableciera la priorización de estos y el nivel de afectación dentro de los diferentes puestos de trabajo.

El conocimiento acerca de qué es un accidente de trabajo y una enfermedad laboral y las repercusiones que tienen en la empresa, hace que la alta dirección asuma un papel proactivo en cuanto a la protección de los trabajadores y, el brindar condiciones de trabajo adecuadas para ellos.

Es necesario que se conozca la normatividad vigente que se aplica a la empresa para poder contar con el apoyo legal y sustentable que justifique todos los procesos realizados en la empresa.

Referencias

Casas, S. y Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-141.

Fontalvo, T., Quejada, R. y Puello, J. (2011). *La gestión del conocimiento y los procesos de Mejoramiento*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3797779.pdf>.

García, M., Quispe, C. y Ráez, L. (2003). Mejora continua de la calidad en los procesos. *Industrial Data*, 6(1), 089-094.

Grijalba, J. (1988). Concepto de salud. *Aldaba: revista del Centro Asociado a la UNED de Melilla*, (10), 7-18.

Leach, P. (1999). *La empresa familiar*. Ediciones Granica SA.

Lilo, H., Jiménez, A., Méndez, M., Moyano, E. y Palomo, G. (2010). Una Experiencia de Intervención Psicosocial en Cultura Positiva de Seguridad en una Empresa Productiva Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 192-197.

Mack, A. (2005). El concepto de seguridad humana. *Papeles*, 90, 11-18.

Meliá, J., Chisvert, M. y Pardo, E. (2001). Un modelo procesual de las atribuciones y actitudes ante los accidentes de trabajo: Estrategias de medición e Intervención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 63-90.

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 002646. *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*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>.

_____. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1986). Resolución 02013. *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>.

Mojica, J. (2014). *Porque la Mayoría de Empresas Familiares no sobrevive a la Tercera Generación*. (Tesis de Especialización), Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Moreno, B. (2000). Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Arch Prev Riesgos Labor*, 3(1), 3-4.

Ortega, N. C. (2013). *Gestión del talento humano*. Recuperado de www.Hucaribe.gov.co.

Oasca, A., López, B., Bardera., Uríen, B., Díez, y Rubio, C. (2014). Riesgos Psicosociales y Accidentabilidad laboral: Investigación y Propuestas de actuación. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 138-143.

Presidencia de la República de Colombia. (1984). Decreto 614. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

República de Colombia. (1993). Ley 100. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y otras disposiciones*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

_____. (2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Recuperado http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley15621_1072012.pdf.

Salinas, R. (2008). *Seguridad laboral y Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado de <http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/seguridad/n109/docs/n109seguridad-laboral-y-responsabilidad-social-corporativa.pdf>.

Sandoval, J. y Guerrero, D. (2010). *Empresas familiares en Colombia: hacia la construcción de un modelo de Gestión Comercial*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-42262010000100015&script=sciabstract&tlng=pt>.

Sierra, I. y Bestraten, M. (2014). *Lugares Excelentes para Trabajar*. Recuperado de <https://www.fundacionmapfre.org>.