

Orientación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ana Cristina Tumal Enriquez

Docente del Programa de Terapia Ocupacional
Universidad Mariana

Jully Dayám Narváez Benavides

Estudiante del Programa de Terapia Ocupacional
Universidad Mariana

Resumen

La orientación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Picantería Chancholandia, consiste en el desarrollo de un proceso lógico por etapas, basado en el ciclo de mejora continua: planear, hacer, verificar y actuar (PHVA), fundamentado en el Reglamento Único del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015. Se realizó un diagnóstico inicial basado en los requerimientos mínimos para empresas medianas y evaluación de riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, por medio del levantamiento de la Matriz de Riesgos, posteriormente, se implementó un programa de capacitación, se conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral. Finalmente, se evalúa las actividades planeadas y en pro del cumplimiento de la verificación se espera que la empresa continúe con la secuencia del proceso “actuar”, para así dar cumplimiento a las mejoras.

Palabras claves: sistema, riesgo, trabajo, salud, seguridad.

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo según la Ley 1562 es definida como aquella disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Para la Picantería Chancholandia es de vital importancia cumplir con dichos requerimientos, debido al avance y desarrollo permanente de los últimos años. Dicha empresa cuenta con más de 20 años de experiencia, 53 trabajadores y 8 sedes en la ciudad de Pasto y es consiente que necesita ampliarse y además, mejorar la calidad de su servicio, instalaciones y el ambiente laboral para sus trabajadores, dándole cumplimiento a la normatividad colombiana legal vigente. Para lograr

este propósito, la Universidad Mariana da aval a la pasantía para el área laboral, “Orientación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Por lo tanto, desde la pasantía se procedió a realizar un diagnóstico inicial para priorizar los riesgos más latentes, estableciéndose una serie de actividades que permiten la asesoría y construcción del sistema, que además promueven el autocuidado en el entorno laboral, creando un ambiente armónico y saludable.

Método

El sistema consiste en un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Este sistema es liderado por el empleador, pero la participación de los trabajadores es indispensable para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, se midió de manera cualitativa, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, uso y manejo de EPP, actitudes frente al riesgo y estado de salud actual. Para la evaluación de las condiciones de riesgo a las que se encuentra expuesto el trabajador, se utilizó la Guía Técnica Colombiana GTC-45, la que da un valor cualitativo: medio, bajo, alto y muy alto; según el grado de exposición, consecuencias, probabilidad y deficiencia de ocurrencia de accidente de trabajo u enfermedad laboral. Al aplicar las fórmulas, el resultado nos permite medir el nivel de riesgo, el cual es un valor cuantitativo, al igual que las cifras de ausentismo, accidentalidad, cobertura entre otras. Se aclara entonces que siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

Resultados

Para establecer las características cualitativas del personal de la empresa, se realiza en primera instancia una caracterización sociodemográfica, obteniendo los siguientes resultados:

Distribución por género: se encontró predominio del sexo femenino con el 53% en el total de la empresa, pero se encuentran cambios significativos en cada área: mientras en los puntos de venta se evidencia el predominio por el género femenino en comparación con el masculino; en el área de producción, se observa

¹ Documento resultado de práctica de profundización realizada en la empresa Chancholandia en el periodo de enero a junio del 2017, orientada por la docente asesora Ana Cristina Tumal Enriquez. Programa de Terapia Ocupacional. Universidad Mariana

que el total de los empleados en esta área pertenecen al género masculino. Esto puede deberse a las actividades ejercidas requeridas para este cargo, pues mientras en los puntos de venta la empresa opta por un personal responsable de despachar pedidos con “sazón hogareña”, mostrando una cara amable a los clientes; con el fin de ser consecuentes con su trayectoria de llevar a la mesa de los clientes una comida típica; en la planta de producción se requieren personas fuertes, con alto potencial para soportar trabajos de mayor riesgo y resistencia, pues el trabajo exige cargas pesadas, desposte y fritura en gran cantidad. La Tabla 1 muestra la distribución por sexo por cada área.

Tabla 1. Distribución por género

Área / Sección	Cantidad Masculino	M %	Cantidad Femenino	F %	Total Empresa	% Total
Administrativos	2	3,8	5	9	7	13
Puntos de Venta	13	25	23	43	36	68
Producción	10	19	0	0	10	19
Totales	25	47	28	53	53	100

Distribución de la población según grupo etario: de las personas que hasta el momento se encuentran laborando en la empresa, se evidencia un mayor predominio del rango de edad de los 28 a los 37 años, con un 62%; seguido de un 49% de población entre los 18 a 27 años de edad. Por lo tanto, se estaría hablando que la mayoría de trabajadores son adultos jóvenes y jóvenes. La etapa de adultos jóvenes es la del ciclo de vida, presidida por la mayor vitalidad y dinamismo en todas las facetas: en la bio-fisiológica, en la psicológico-emocional, en lo cognitivo-intelectual, sanitaria, en la actividad sexual, física y laboral. Podemos concluir entonces que, ésta es la razón de la superioridad de la población, puesto que según lo evidenciado, las labores de restaurante se tornan desgastadoras y rutinarias y por eso, requiere un óptimo estado físico, de salud y mental.

Tabla 2. Distribución de la población según grupo etario

Rango de edad	Cantidad	%
menor de 18 años	0	0
18-27	26	49
28-37	33	62
38-47	10	19
48 años o más	1	2

Distribución del nivel de escolaridad de la población: el nivel de escolaridad con mayor porcentaje dentro de la empresa corresponde a secundaria con un 42%; en segundo lugar, está técnico/tecnólogo con un 19%; en un tercer lugar, universitario con un 15%; en cuarto lugar, primaria con un 6% y finalmente, un 0% en especialización/maestría. En los resultados del Censo 2005 que entregó el DANE, arrojaron una cruda realidad: en Colombia llegar al nivel profesional educativo es un privilegio. Paradójicamente, mientras la población colombiana ha logrado avances notorios en su calidad de vida, con mejoras significativas en el cubrimiento de servicios públicos, el grueso de la población colombiana apenas llega a la educación secundaria, son muy pocos los que logran avanzar hacia el nivel profesional y, casi se cuentan con los dedos de las manos los que han pasado a una especialización, maestría

o doctorado. Para el director del DANE, Ernesto Rojas Morales, el dato revela una realidad preocupante, para un país como Colombia que está en proceso de desarrollo y que necesita que su población alcance estándares educativos mayores. Podemos concluir entonces que, estos datos del 2005 hasta la fecha, año 2017, no han cambiado y por lo tanto, el alcanzar niveles educativos superiores es cada vez más difícil para la comunidad colombiana.

Tabla 3. Distribución del nivel de escolaridad de la población

Nivel de escolaridad	Cantidad	%
Primaria	4	8
Secundaria	21	40
Técnico / Tecnólogo	10	19
Universitario	8	15
Especialista/ Maestro	0	0

Distribución de la población por antigüedad: el porcentaje predominante corresponde a los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa con un 64%. Le sigue un 30% con trabajadores con una antigüedad de 1 a 5 años. Esto puede deberse a un cambio en la administración de la empresa y además que, la empresa ha crecido y se ha desarrollado considerablemente en este último año; abriendo en menos de dos meses, dos nuevos puntos de venta.

Tabla 5. Antigüedad en el cargo

Antigüedad	Cantidad	%
Menos de un año	31	58
de 1 a 5 años	19	36
de 5 a 10 años	1	2
de 10 a 15 años	1	2
Más de 15 años	1	2
Total	53	100

Exámenes médico laborales: se evaluó a los trabajadores de la empresa Chancholandia S.A.S. Teniendo como base una población objeto de 53 funcionarios; se practicaron: 11 exámenes de ingreso; 1 examen de alturas; 6 exámenes de retiro; 1 examen periódico, entre febrero del 2017 a mayo del 2017, con una cobertura de 18 trabajadores evaluados por la Kumara Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que corresponde a un 34% del total de los trabajadores. Cabe aclarar que el otro porcentaje de los trabajadores, ya contaban con este tipo de evaluaciones.

Tabla 6. Exámenes ocupacionales

Examen	Cantidad	%
Ingreso Básico	11	21
Periódico	1	2
Retiro Básico	6	11
No Evaluados	35	66

Indicadores de evaluación del SG-SST

- Política de SST.
- Objetivos y metas.

- Plan de trabajo anual.
- Responsabilidades.
- Identificación de peligros y riesgos.
- Funcionamiento del COPASST.
- Recursos.
- Plan de emergencias.
- Capacitación en SST.

Evalúan la estructura del programa en términos de disponibilidad de los recursos, lo cual permite concluir si los recursos disponibles al inicio del programa permitieron atender las necesidades y demandas de la población trabajadora y por lo tanto, los resultados esperados.

Divulgación de la política. Del total de los trabajadores, al 50% de ellos se les socializó la Política del SG-SST. El porcentaje se muestra por la mitad de los trabajadores, dado a que la implementación de la política y su socialización, se la realizó en el mes de febrero y marzo. En abril y mayo ingresaron alrededor de 15 trabajadores, a causa de la apertura de dos puntos nuevos de venta.

Tabla 7. Divulgación de la política de SST

Número de trabajadores-socialización	Número Total de Trabajadores	Porcentaje
27	53	50%

Ejecución del plan anual de trabajo en el SG-SST:

No. de actividades desarrolladas en el periodo enero/junio de 2017 en el plan/
 No. de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo x 100
 $66 / 153 \times (100) = 43\%$

El plan de trabajo para efectos del SG-SST, se realiza de manera anual, por lo tanto, se plantea una serie de actividades a realizarse en el transcurso del año. Para la presentación del presente proyecto de pasantía, se ejecutó el 43% de las actividades planeadas en el plan anual de trabajo.

Indicadores de proceso del SG-SST

Autoevaluación. Evaluación inicial del SG-SST: el proceso de ejecución se evalúa a través de indicadores y criterios que muestran el grado de desarrollo alcanzado del programa, así como la proporción de cumplimiento respecto a lo programado al inicio del periodo.

- Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítems evaluados a febrero de 2017: 8 (bajo), lo que significa que la empresa requiere dar prioridad a la gestión del SG-SST.
- Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítems evaluados a mayo de 2017: 13 (medio) que nos indica que, la empresa realiza algunas actividades del SG-SST, pero debe aplicar acciones correctivas.

Intervención de los peligros identificados:

No. total de peligros intervenidos en el periodo enero/junio de 2017/Total de peligros identificados x 100
 $15/29 \times (100) = 52\%$

Según la matriz de peligros realizada para el periodo febrero – mayo de 2017 en la empresa Chancholandia S.A.S., el 52% de los peligros identificados fueron intervenidos.

Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad

No. de actividades desarrolladas en la intervención de los riesgos prioritarios/actividades propuestas para la intervención de los riesgos prioritarios x 100.

$$43 / 63 * 100 = 68\%$$

Para el periodo de pasantía se alcanzó a intervenir un 68% de las actividades propuestas.

Indicadores de impacto. Miden los resultados del programa en relación con las condiciones de trabajo y de salud durante el periodo de interés.

Tasa accidentalidad

TA = No. AT ocurridos en el periodo enero/junio de 2017/ No. de trabajadores x 100

$$TA = 2/53 * 100 = 3.8\%$$

Por cada 100 trabajadores expuestos en la empresa, se presentan 3.8% accidentes en el período.

Índices de ausentismo laboral

• Índice General de ausentismo

No. de ausencias por toda causa / No. trabajadores x 100

$$14 / 53 * 100 = 26.4\%$$

Para el año 2017 en el periodo febrero – mayo, el 26.4 % de los trabajadores se han ausentado de sus labores por diferentes causas.

• Índice ausentismo por AT

No. de ausencias por AT / No. trabajadores x 100

$$2/53 * 100 = 3.7 \%$$

El indicador nos refleja un bajo porcentaje de ausencias por AT, pero considerando el mejoramiento del programa, se deben aumentar los esfuerzos por erradicar este tipo de incapacidades.

• Índice ausentismo por enfermedad general

No. de ausencias por EG / No. trabajadores x 100

$$12 / 53 * 100 = 22.6\%$$

En la empresa Chancholandia S.A.S., en el periodo febrero – mayo de 2017, el 22,6% del personal se ausentó a causa de **enfermedad común/general**, motivo por el cual se deben maximizar los esfuerzos para darle continuidad al programa de Estilos de Vida Saludables.

Indicadores de cobertura

Cobertura inducción:

Número de personas que asisten a la Id/número de personas que ingresan en el periodo x 100

$$19 / 35 * 100 = 54.3\%$$

Del número de Personas con las que se contaba en el mes de febrero, el 54.3% asistieron a la inducción.

Plan de capacitaciones

Peligros según matriz de riesgos (GTC-45): en la matriz de riesgos de la empresa Chancholandia S.A.S, se ve reflejado la importancia de tomar medidas correctivas en todos los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Desde la Coordinación del SG-SST, se toma la decisión de motivar y ejecutar la capacitación de todos los trabajadores en la mayor cantidad de peligros que sea posible, para este proceso se optó por capacitar a trabajador por trabajador; se contó con un excelente equipo de trabajadores, siempre dispuestos a aprender e interesados por colaborar, logrando cumplir las metas propuestas con relación a capacitaciones planeadas.

Tabla 8. Porcentaje personas expuestas según el riesgo

Peligros	Núm. Personas expuestas	% Personas expuestas
Mecánico	46	87
Eléctrico	46	87
Biológico	46	87
Psicosocial	36	68
Físico	10	19
Biomecánico	7	13

Cobertura capacitaciones: se evidencia mayor población capacitada en riesgo biomecánico y psicosocial.

Tabla 9. Cobertura capacitaciones

Peligros	Núm. Personas capacitadas	% Personas capacitadas
Mecánico	19	42
Eléctrico	12	27
Biológico	16	36
Psicosocial	27	60
Físico	21	47
Biomecánico	27	60

Capacitaciones adicionales: desde la Coordinación del SG-SST se tomó la decisión de realizar la capacitación de Levantamiento Manual de Cargas, específicamente a los 7 trabajadores (febrero de 2017) de la planta de producción, ya que se evidenció que en los procesos, los trabajadores no manipulaban de manera adecuada los pesos, realizando sobreesfuerzos, malas posturas y exponiéndose a lesiones varias. La capacitación en AT-EL, se realizó con el fin de adelantar los requerimientos del SG-SST y además, por la importancia que este tema tiene.

Creación de comités. El día 10 de febrero de 2017 siendo las 2:00 pm y hasta las 6:00 pm, se llevó a cabo la votación para elegir a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia y Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa "Chancholandia S.A.S". Se postularon 12 trabajadores para los dos comités. EL día 17 de febrero siendo las 8 am, se realizó la votación por parte de los trabajadores y el

empleador hizo también su elección, quedando conformados los comités de esta manera:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

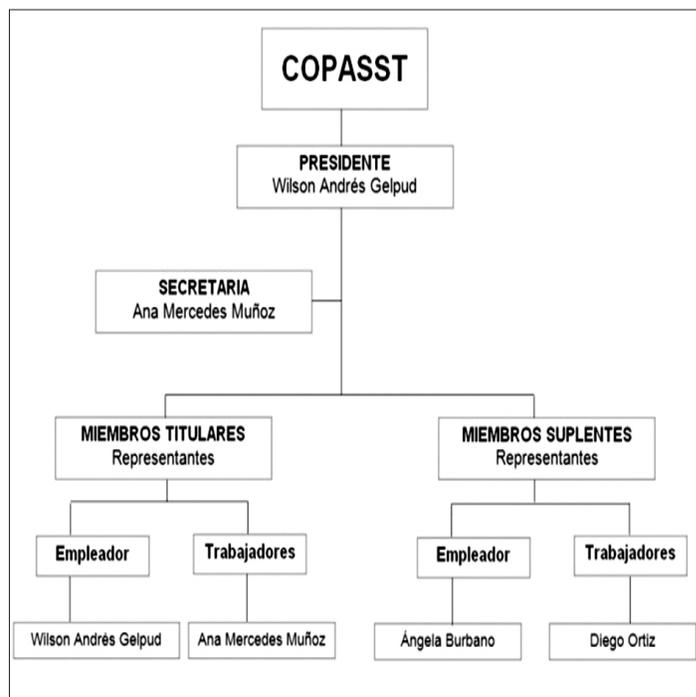


Figura 1. COPASST – SG-SST 2017, Chancholandia S.A.S.

Comité de Convivencia

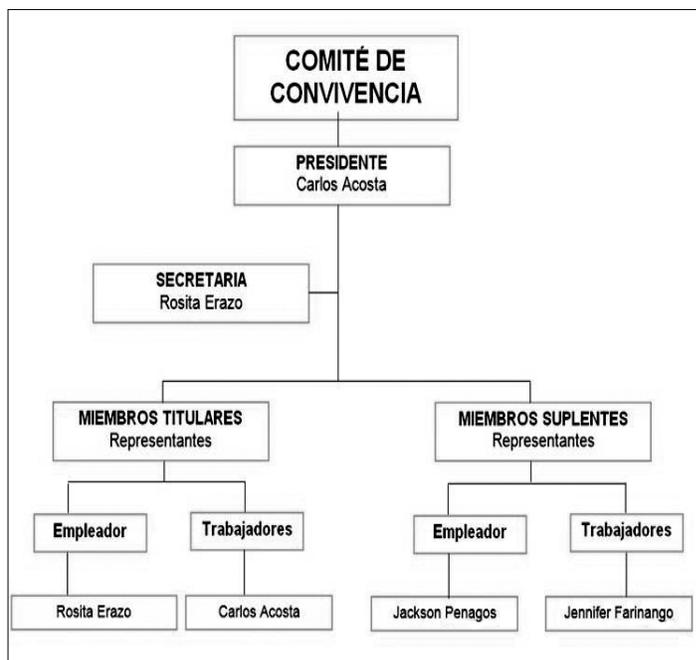


Figura 2. Comité de Convivencia – SG-SST 2017, Chancholandia S.A.S.

Los miembros de cada comité fueron capacitados en cuanto a sus responsabilidades y se comprometieron a aportar significativamente con el SG-SST.

Otras actividades ejecutadas

Programa de orden y aseo: el día sábado 25 de febrero se realizó la jornada de orden, aseo y desinfección en todas las sedes de la

empresa Chancholandia S.A.S. Se hizo la invitación extensiva a dicha jornada desde el día miércoles 22 de febrero, la jornada transcurrió con normalidad y gran éxito en todos los puntos de la empresa; sobresaltando la ardua labor que se requería en las instalaciones del segundo nivel de la planta, en el cual se encuentran las oficinas y en el que mayor foco de atención se debió implantar, por cuanto era el lugar en donde más se requería de esta actividad. Se sensibilizó a los trabajadores administrativos acerca de la importancia de mantener su lugar de trabajo ordenado y aseado, mejorando el ambiente y la armonía laboral.

Programa señalización y demarcación de las áreas: con el objetivo de delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, vías de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En primera instancia, se procedió a identificar las necesidades que presenta la empresa de señalización y demarcación por medio de un reconocimiento de sus procesos. En la planta de producción se implementó señalización de vías de evacuación, botiquín, extintor y fueron ubicados adecuadamente; se realizó demarcación de las áreas de desposte, fritura, bodega, cafetería, hornos, estufas con sus respectivas válvulas. Para los puntos de venta igualmente, se ubicó señalización, demarcación, botiquines y extintores; adicionalmente, se brindó una capacitación sobre la correcta interpretación de la señalización y demarcación con su respectiva verificación de lo aprendido.

Conclusiones

El SG-SST logra acaparar la totalidad de las funciones en una empresa, pues es un sistema que se ocupa por el bien de la totalidad de los trabajadores y de la empresa; permitiéndole un mejor progreso y brindando a los trabajadores una mejor calidad en su ambiente laboral. A pesar de que el sistema engloba la totalidad de la empresa, los empresarios y trabajadores aún no reconocen ni le dan el valor que se merece a sus procedimientos. Desafortunadamente, aún se evidencian actitudes estrictamente inclinadas hacia el cumplimiento de la norma.

La población asalariada no es consciente del autocuidado que el sistema exige; resultan complicaciones al intentar modificar hábitos y rutinas no saludables por un estilo de vida de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y accidentes. El sistema requiere de la colaboración y compromiso de la totalidad de la empresa para lograr cumplir las metas; resulta arduo el trabajo en equipo debido a la falta de información de la temática de salud y seguridad en el trabajo.

La implementación y coordinación del sistema trae consigo una gran responsabilidad, que si no se es prudente y sagaz en el desarrollo de las actividades, puede generar problemas legales lamentables para la vida profesional de las personas a cargo.

Referencias

- Aje Madrid Jóvenes Empresarios. (2017). Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios. *Revista Joven Empresario*. Recuperado de <http://bit.ly/2kekirg>
- Martín, J. (2005). Los factores definitorios de los grandes grupos de edad de la población: tipos, subgrupos y umbrales. Universidad de La Laguna. Recuperado de <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-190.htm>
- Ministerio del Trabajo. (1989). Resolución 1016 de marzo de 1989. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412#1>
- _____. (2012). Ley 1562 de julio de 2012. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- _____. (2014a). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Año 2014 – 2015. Subdirección de gestión del talento humano grupo de capacitación y bienestar laboral Bogotá, D.C. mayo de 2014. Recuperado de <http://bit.ly/2jC5xh9>
- _____. (2014b). Decreto 1477. Por el cual se expide la tabla de enfermedades Laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- _____. (2015). Decreto 1072. Documento suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en virtud del convenio Interadministrativo N° 2214100 – 479 – 2015 suscrito con la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Recuperado de <http://bit.ly/2jC36vn>