



Capítulo 4

Diseño de un sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía del municipio de Corozal - Sucre a partir de lo establecido en la legislación vigente en Colombia

Design Of A Safety And Health Management System In The Work Of The Mayor Of The Municipality Of Corozal - Sucre Based On What Is Established In The Current Legislation In Colombia

Alba Lucía Álvarez Vergara¹

Carmen Elena Novoa Carrasco²

Anddy Katherine Sierra Márquez³

Marleidys Herrera Cohen⁴

¹ Maestría

Universidad Nacional Autónoma y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/0009-0000-3078-9020>
lucia.alvarez@unad.edu.co

² Maestría

Universidad Nacional Autónoma y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/0009-0008-2023>
carmen.novoa@unad.edu.co

³ Especialista

Universidad Nacional Autónoma y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/0000-0002-2992-9812>
anddy.sierra@unad.edu.co

⁴ Especialista

Institución: UNAD Número de registro ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8024-0536>
Email: marleidys.herrera@unad.edu.co



Resumen

En el entorno empresarial actual, cualquier organización, independientemente de la naturaleza de sus actividades, está obligada no solo a velar por la satisfacción de sus clientes, lo que le permite lograr los ingresos y la rentabilidad esperados, sino también por la seguridad y la salud de sus trabajadores. Por ello, se hace necesario diseñar un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Alcaldía del Municipio de Corozal-Sucre, con el fin de apoyar la prevención y minimización de riesgos a los que está expuesto su recurso humano, siguiendo lo establecido en la legislación vigente que regula esta materia en Colombia.

Para realizar la presente investigación, se utilizó un enfoque cualitativo con el cual se buscó recolectar información de interés que permitiera llevar a cabo un análisis de las amenazas y riesgos presentes en la Alcaldía del Municipio de Corozal-Sucre. Asimismo, se evaluó la vulnerabilidad de las personas, recursos, sistemas y procesos de la entidad, con el fin de estructurar un plan de acciones documentado que determine las respuestas adecuadas para prevenir y mitigar emergencias.

En este sentido, independientemente de las herramientas utilizadas, se buscó comprender la valoración que se da a la gestión SST en la Alcaldía de Corozal, encontrando que la mayoría de los entrevistados encuentra una incongruencia entre lo planeado y documentado, versus lo planeado e implementado, porque en muchos casos se manifiesta que no se conocen los lineamientos, no es un sistema coherente con las condiciones laborales reales de la entidad, o no se realizan las medidas de control necesarias para el aseguramiento de la eficacia en las medidas establecidas.

La implementación de un sistema de gestión en torno a la salud y seguridad de los trabajadores dejó de ser una opción para convertirse en una obligación, resaltando la necesidad y los beneficios de una correcta implementación de un modelo de gestión que facilite el establecimiento adecuado de estrategias y el desarrollo de medidas que aseguren el logro de los objetivos de cuidado para los trabajadores, a través de la prevención y mitigación de los riesgos laborales.

Palabras clave

Management; Security; Health; Organization and work.

Abstract

In the current business environment, any organization, regardless of the nature of its activities, is obliged not only to ensure the satisfaction of its customers, which allows it to achieve the expected income and profitability, but also to ensure the safety and health of its workers.

This is why it is necessary to design a model of the occupational health and safety management system of the Mayor's Office of the Municipality of Corozal-Sucre, to support the prevention and minimization of risks to which its human resources are exposed, based on what is established in the current legislation that governs this matter in Colombia.

To conduct this research, a qualitative approach was used to collect information of interest that would allow an analysis of the threats and risks present in the Mayor's Office of the Municipality of Corozal-Sucre. Likewise, the vulnerability of people, as well as the resources, systems, and processes of the entity, was evaluated to structure a documented action plan that determines the appropriate responses to prevent and mitigate emergencies.

In this sense, regardless of the tools used, we sought to understand the assessment given to SST management in the mayor's office of Corozal, finding that the majority of those interviewed found an inconsistency between what was planned and documented, versus what was planned and implemented, because often it is evident that the guidelines are not known, that it is not a system consistent with the real working conditions of the entity, or the necessary control measures are not carried out to ensure the effectiveness of the established measures.

The implementation of a management system around the health and safety of workers ceased to be an option and became an obligation, highlighting the need and benefits of a correct implementation of a management model that facilitates the adequate establishment of strategies, and the development of measures that ensure the achievement of care objectives for workers through the prevention and mitigation of occupational risks.

Keywords

Gestión; Seguridad; Salud; Organización y trabajo.

Introducción

En el entorno empresarial actual, cualquier organización, independientemente de la naturaleza de sus actividades, tiene la responsabilidad no solo de garantizar la satisfacción de sus clientes para lograr los ingresos y la rentabilidad esperados, sino también de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores. Esta obligación responde tanto a un compromiso de responsabilidad social como al reconocimiento de

que el bienestar de los empleados influye directamente en su productividad. En este sentido, cuanto más seguros, confiados y valorados se sientan los miembros de una organización, mayor será su satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede potenciar los resultados positivos de la empresa (Duque, 2017).

En este contexto, tanto las organizaciones del sector público como las del sector privado enfrentan el reto de ser competitivas y de desarrollar una alta capacidad de adaptación a las necesidades del entorno. Aspectos como la productividad, la optimización de procesos y la calidad de los productos y servicios ofrecidos son determinantes en su desempeño. No obstante, el capital más valioso para cualquier organización sigue siendo el talento humano, responsable de ejecutar con eficiencia y eficacia cada uno de los procesos internos. Como resultado, se establece una relación directa entre la salud y el trabajo, entendida como la interacción entre el individuo y su labor, así como el impacto que esta última tiene sobre su bienestar (Ghahramani y Salminen, 2019).

En atención a esta realidad, los gobiernos de distintos países han implementado políticas más rigurosas en materia de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), con el objetivo de garantizar la protección de este recurso fundamental. En este sentido, Colombia ha desarrollado un marco normativo a través del Ministerio del Trabajo, el cual, mediante la Dirección de Riesgos Laborales, promulgó el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, que establece las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Posteriormente, este marco fue actualizado con la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019).

En este contexto, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo contribuye a la creación de entornos laborales seguros y saludables. Este sistema proporciona un marco que permite a las organizaciones identificar y gestionar de manera coherente los riesgos laborales, reducir la probabilidad de accidentes, garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y, en general, mejorar el desempeño productivo.

Contenido y fundamentación teórica

Marco referencial

Marco teórico

Sistemas de gestión

Los sistemas de gestión, en general, se consideran herramientas empresariales que contribuyen a una mejor organización del trabajo y al logro de los objetivos conjuntos de una entidad determinada. De esta manera, dichos modelos se basan en la asignación, administración, control y optimización de los recursos requeridos para el desempeño

de una o varias funciones; de ahí que sea un concepto aplicable a una gran variedad de ámbitos empresariales (Castillo, 2006).

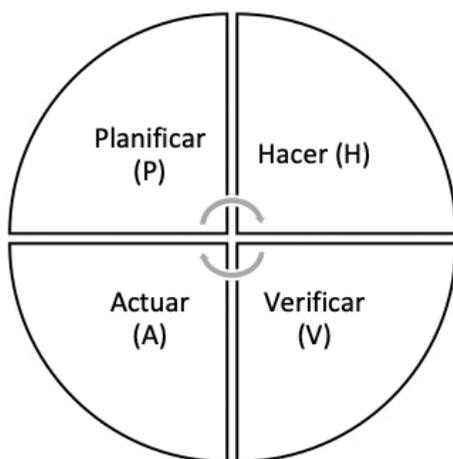
Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SGSST)

De acuerdo con lo establecido por la OIT en el Convenio n.º 155 de 1981, la salud en el trabajo no debe relacionarse solo con la ausencia de enfermedad, sino también con el control de los elementos físicos y mentales que impactan directamente en la seguridad e higiene laboral; adicionalmente, la OMS define este concepto como el nivel de eficacia funcional de un individuo, ya sea a nivel micro o macro. Debido a ello, la seguridad en el trabajo debe entenderse como la implementación de medidas, pautas y procesos encaminados a la prevención de los riesgos originados por las condiciones laborales (Hernández-Palma et al., 2017).

Ciclo de mejora continua

La incorporación de la mejora continua en las actividades corporativas, como filosofía de funcionamiento, permite a las organizaciones incrementar la eficiencia a través de herramientas como el rediseño, la reingeniería de procesos y la planeación de las acciones en función de los objetivos empresariales, con la consecuente revisión que permite la identificación de las oportunidades de mejora y la posterior evolución de los procesos. Este concepto, vinculado con la seguridad y la salud en el trabajo, puede resultar definitivo para los intereses empresariales en la medida en que contribuye a la obtención de mejores resultados con la generación de menores costos. De acuerdo con lo anterior, el ciclo de mejora continua de Deming, o PHVA, se puede representar de acuerdo con la figura 1.

Figura 4.1. Ciclo PHVA



Fuente: Elaboración propia, con base en Patón et al.

En relación con la imagen anterior, los pasos que conforman el ciclo de mejora continua se pueden definir como sigue a continuación (Pérez Gao Montoya, 2017):

- **Planificar:** consiste en la identificación y priorización de problemas, análisis de causas y definición de acciones y recursos requeridos.
- **Hacer:** Acciones de mejora de acuerdo con el plan diseñado en la fase previa y, así mismo, la medición de resultados obtenidos.
- **Verificar:** con base en los resultados obtenidos, compararlos con los objetivos trazados, obtener *feedback* de los profesionales, además de analizar las causas de los incumplimientos.
- **Actuar:** Ejercer las acciones necesarias para la eliminación de las causas de las desviaciones identificadas, y, a partir de allí, institucionalizar el plan o modificarlo.

De acuerdo con lo visto, en un sistema de gestión, el ciclo PHVA es utilizado como modelo de desempeño, tanto a nivel individual, en cada proceso, como en el global al determinar el rendimiento de todo el sistema. Por tal motivo, resulta fundamental la integración adecuada de estos conceptos en la administración de riesgos, con el fin de mejorar los resultados asociados con la seguridad y salud de los trabajadores (Gómez, 2015).

Ahora bien, no se trata solamente de detectar los riesgos, peligros o errores en el sistema; por el contrario, se trata también de innovar en las medidas de prevención y cuidado, enlazando el desarrollo de las oportunidades empresariales con la mitigación de los posibles riesgos que se pudieran generar, impactando metodológicamente los factores que intervienen en su desarrollo (Sánchez, 2016).

Finalmente, es posible concluir que el ciclo de Deming representa un modelo de mejora para cualquier proceso de la organización, en la medida en que proporciona una estructura de identificación, planeación y puesta en marcha de cambios en la manera de hacer las cosas, para la búsqueda de la mejora continua; y, por consiguiente, de la innovación, la competitividad y la rentabilidad de cualquier tipo de organización (Technique Polytechnic Institute y Chakraborty, 2016).

El Decreto 1072 de 2015 en Colombia es el “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Este decreto regula diversos aspectos relacionados con el ámbito laboral en el país, incluyendo normas sobre contratación, seguridad social, salud ocupacional, condiciones de trabajo, entre otros. Es una herramienta importante para empleadores, empleados y entidades encargadas de hacer cumplir las leyes laborales en Colombia, ya que compila y reglamenta muchas disposiciones legales en un solo documento.

Basada en la Resolución 0312 de 2019, en Colombia se establecen disposiciones relacionadas con la afiliación, el recaudo y el giro de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales de los trabajadores independientes, contratistas y prestadores de servicios que laboran a través de plataformas digitales. Esta resolución determina

los procedimientos que deben seguir dichas plataformas para registrar, reportar y girar los aportes de seguridad social y parafiscales de los trabajadores independientes que usan sus servicios. Estas disposiciones buscan garantizar que estos trabajadores tengan acceso a la seguridad social y que se cumplan las obligaciones legales correspondientes.

El liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Como se ha visto en los apartados previos, la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo trae beneficios operacionales, económicos y reputacionales a cualquier organización; sin embargo, la eficacia de este no solo depende del diseño y ejecución de sus componentes. Por el contrario, para una verdadera prevención resulta fundamental la participación de los trabajadores y, por consiguiente, del ejercicio de un liderazgo efectivo que logre involucrar exitosamente a todo el personal, mantener la motivación y asegurar la pertinencia de un sistema que genere una alta valoración de todos hacia la seguridad y salud laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017a).

Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo se define como el grado en que los miembros de una organización están en la capacidad de satisfacer sus necesidades personales, actuando sobre aspectos importantes en el desarrollo psicológico y sociolaboral del individuo para promover la motivación hacia el trabajo y la capacidad de adaptación frente a los cambios presentes en los ambientes laborales (Herrera Sánchez y Cassals Villa, 2005).

Ahora bien, la calidad de vida depende de dos dimensiones de desarrollo: la subjetiva, asociada con la satisfacción de necesidades, la satisfacción laboral, el tipo de relaciones interpersonales con jefes y compañeros, además de actitudes y valores hacia el trabajo, enmarcados en la motivación, el compromiso, el orgullo, entre otros; y la objetiva, relacionada con las condiciones del entorno laboral, como la seguridad, la iluminación o los aspectos tecnológicos, sumado a las características del puesto de trabajo, los sistemas de gestión y los procesos organizacionales.

Planificación estratégica

La planificación se constituye como el punto de partida para definir el mapa de ruta para cumplir los objetivos empresariales, orientados al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida de todos los trabajadores de una organización, con base en el análisis del contexto que define la operación de esta y en el estudio de las diferentes alternativas para optimizar su rendimiento (Robbins y Coulter, 2010). En este sentido, la planificación estratégica consiste en un esfuerzo sistemático, consciente o no, para el establecimiento de los propósitos, objetivos, políticas y estrategias destinadas a la consecución de los resultados pretendidos.

Antecedentes del problema

En Colombia, la salud ocupacional cobró relevancia a partir del mandato del general Rafael Uribe Uribe, en el año 1904, quien fue el primero en manifestar preocupación acerca de la defensa y protección de los trabajadores; a partir de allí, se han venido evidenciando cambios en las disposiciones legales asociadas con la responsabilidad en el afrontamiento de los accidentes y enfermedades laborales; sin embargo, siempre resultaron insuficientes frente a la evolución del tipo de trabajos que se realizaban en el país.

En respuesta a lo citado, la más reciente reglamentación expedida por el gobierno nacional corresponde al Decreto 1072 del año 2015, en donde se ofrece al empresario una compilación de las normas y responsabilidades que sirven de guía para la implementación de modelos de gestión que permitan la minimización de los factores de riesgo y sus correspondientes consecuencias (Roa Quintero, 2017).

En la actualidad, todas las empresas en Colombia están obligadas a cumplir con sus responsabilidades frente al cuidado de la seguridad y salud de sus trabajadores, con la consecuencia de ser penalizadas si no cuentan con los parámetros mínimos del modelo propuesto por el Estado para el sistema de gestión; no obstante, a pesar de esto, dichos lineamientos deben ser implementados más allá de un cumplimiento legal, en la medida en que los objetivos perseguidos no solo redundan en el bienestar de los trabajadores, sino en beneficios tangibles e intangibles para las organizaciones.

Marco conceptual

Con el fin de facilitar la comprensión de los conceptos empleados en el desarrollo de la presente investigación, a continuación, se realiza una descripción de aquellos más relevantes (Ministerio del Trabajo, 2019):

- **Acción correctiva:** Acción de eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otras situaciones potenciales no deseables.
- **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.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, que se presenta con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener *evidencia de auditoría* y evaluarla objetivamente para determinar la extensión en la cual se cumplen los *criterios de auditoría*.
- **Autorreporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Elemento de protección personal (EPP):** Dispositivo diseñado con ciertas normas técnicas para reducir la exposición de las personas a un riesgo en particular. Este dispositivo disminuye la exposición al riesgo, pero no lo elimina.
- **Plan de acción:** Conjunto de actividades programadas para la obtención de las evidencias capaces de sostener con éxito una actividad.
- **Plan de emergencia:** Es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y o económicas que puedan derivar ser la situación de emergencia; este plan integra un conjunto de estrategias que permiten reducir la posibilidad de ser afectados si se presenta la emergencia (Ministerio del Trabajo, 2019).

Marco legal

La seguridad y salud en el trabajo en Colombia se rige por reglamentaciones de orden legal que orientan el accionar de las empresas para el cumplimiento de los requisitos mínimos para la salvaguarda del bienestar de los trabajadores. De acuerdo con esto, a continuación, se listan algunos de los más relevantes para este caso de investigación.

Tabla 4.1. Marco legal de la seguridad y salud en el trabajo, en Colombia

Reglamentación	Descripción
Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 052 de 2017 SGSST del Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 780 de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
Decreto 171 de 2016 del Ministerio del Trabajo	Sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Decreto Único 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1528 de 2015 del Ministerio del Trabajo	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales
Decreto 1443 de 2014 del Ministerio del Trabajo	A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”, publicada en el diario oficial 47.957 de 19 de enero de 2011
Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
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
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Protección Social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Reglamentación	Descripción
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones
Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)
Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Ley 9 de 1979	En la que se reconoce que la salud de los trabajadores trasciende la relación patrono y trabajador

Fuente: Elaboración propia a partir de Gómez y Turizo y SURA ARL

Metodología

Para realizar la presente investigación, se utilizó un enfoque cualitativo con el que se buscó recolectar información de interés que permitiera efectuar un análisis de las amenazas y riesgos presentes en la Alcaldía del Municipio de Corozal-Sucre. Asimismo, se evaluó la vulnerabilidad de las personas, recursos, sistemas y procesos de la entidad, con el fin de estructurar un plan de acciones documentado que determine las respuestas adecuadas para prevenir y mitigar emergencias.

De acuerdo con Lambert y Lambert (2012), los estudios cualitativos sirven al propósito de analizar los rasgos y características más relevantes que conforman el objeto de interés desde su contexto natural, sin alterar ni intervenir de manera significativa en el entorno. Para ello, se utiliza un razonamiento deductivo que orienta las conclusiones a fin de comprender su comportamiento de forma integral. Con base en esta premisa, la investigación buscó diagnosticar la situación actual en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, así como los aspectos que deben primar para prevenir los riesgos a los que está expuesto su capital humano. Lo anterior se planteó desde una perspectiva holística fundamentada en una evaluación cualitativa.

Tipo de estudio

A partir del enfoque cualitativo planteado, se exponen resultados de carácter descriptivo, los cuales se sustentan en la explicación de los componentes del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía del Municipio de Corozal-Sucre que fueron tomados en cuenta. En concreto, se detalló la situación inicial de la entidad, mostrando las amenazas más significativas que están presentes y las acciones que se deben tomar para prevenirlas, tomando como base principal la documentación y opinión de los funcionarios que forman parte de la institución.

En función de lo referenciado por Aguirre y Jaramillo (2015), la descripción en el marco de las investigaciones cualitativas desempeña un rol preponderante que sirve como base para realizar procesos posteriores de interpretación; así las cosas, defienden la postura de que los métodos descriptivos permiten garantizar la validez en el proceso de registro y análisis de la información recolectada, ya que se ocupan de mostrar los hechos, fenómenos u objetos tal y como son, más allá de los potenciales sesgos que puedan surgir por la intervención del investigador.

Por lo tanto, la descripción de los procesos y el panorama actual en cuanto a la seguridad y salud en la Alcaldía del Municipio de Corozal-Sucre se realizó bajo los postulados mencionados anteriormente, haciendo énfasis en lo relevado por la documentación de la entidad, los elementos observados en las instalaciones y las opiniones de los involucrados. Seguidamente, se detallaron aspectos asociados con las técnicas e instrumentos para recabar la información, así como las fuentes consultadas para tal fin.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

En el presente estudio se utilizó, como técnica cualitativa, la observación directa, entrevistas informales al personal que labora en la entidad, así como los relatos de las vivencias enmarcadas en la seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior permitió identificar falencias relacionadas con la ausencia de documentación, mecanismos de prevención, planes, entre otros aspectos. A partir de esta información se estructuró el sistema de gestión planteado como objetivo general de la investigación.

Por su parte, la entrevista se empleó como técnica para indagar en las perspectivas y reflexiones de trabajadores clave de la Alcaldía. Para ello, se aplicó un cuestionario semiestructurado con preguntas orientadoras sobre las vivencias y experiencias en cuanto a la seguridad y salud en la entidad. Con tal insumo se desarrollaron los componentes esenciales que debe tener el sistema de gestión, incluyendo la prevención de riesgos y planes de acción que contribuyan a mejorar la situación actual. Es importante señalar que las entrevistas son un medio para rescatar información valiosa de la realidad que no es posible cuantificar, fundamentada en la opinión de los involucrados y las vivencias que tengan sobre el entorno (Robinson, 2014).

Población y muestra

En función de la naturaleza del estudio, la población está compuesta por la Alcaldía del municipio de Corozal - Sucre (80 individuos aproximadamente). En este sentido, se aplicó un método de muestreo dirigido que buscó obtener información de empleados, así como del propio alcalde, quien aporta una visión global y útil sobre la situación actual en el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo de lo señalado por Emerson (2015), el muestreo intencionado busca explorar datos de un conjunto de sujetos que cumplen ciertos criterios; por el contrario, su objeto no es establecer conclusiones e

inferencias sobre toda la población. En atención a lo anterior, es común que se emplee en estudios de caso como el que se presenta (Ishak y Abu Bakar, 2014).

De esta manera, la muestra escogida correspondió a un total de ocho personas funcionarias de la entidad, lo que resultó inferior al número inicialmente planeado. Lo anterior se debió al impacto negativo causado por la pandemia de COVID-19, que representó un obstáculo para acercarse a un mayor número de empleados y sus opiniones, y, en consecuencia, generó dificultades para el ejercicio de actividades que facilitarían la comprensión de los objetivos perseguidos por esta investigación.

Fuentes de información

Fuentes primarias

Con relación a las primarias, se obtuvo información de primera mano por parte de los empleados de la Alcaldía, de la Secretaría de Gobierno y directamente de la persona del alcalde del municipio de Corozal. En tal sentido, se solicitó un consentimiento informado que dé evidencia del carácter voluntario de la participación en el estudio.

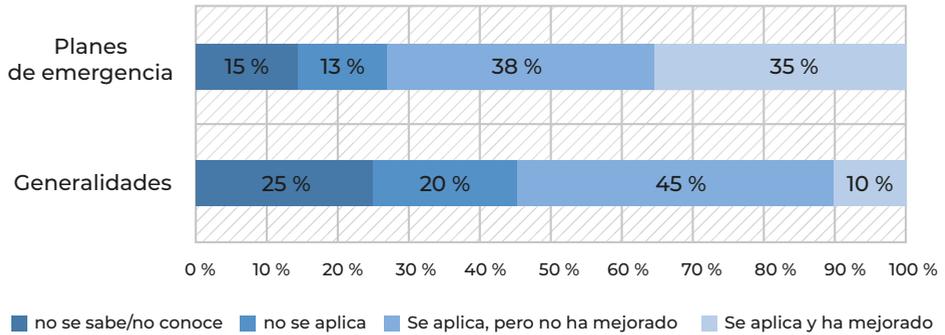
Fuentes secundarias

Por otra parte, se tuvieron en cuenta fuentes documentales oficiales que corresponden a los archivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que dispone la Alcaldía. Complementariamente, se exploraron informes oficiales emanados del Ministerio del Trabajo sobre esta temática y la legislación vigente que rige esta materia (leyes, resoluciones y decretos). Adicionalmente, se consultaron bases de datos y repositorios académicos como Scielo, Redalyc, Elsevier, entre otros, reconocidos a nivel internacional, con el propósito de ubicar literatura científica que apoye los resultados expuestos. Dichos artículos se ubicaron en los últimos cinco años, tanto en idioma inglés como en español.

Resultados

De acuerdo con el objeto de esta investigación, se realizó un diagnóstico basado en el ciclo PHVA, dando como resultado lo siguiente:

Figura 4.2. Diagnóstico de la fase de Planear en la gestión de SST

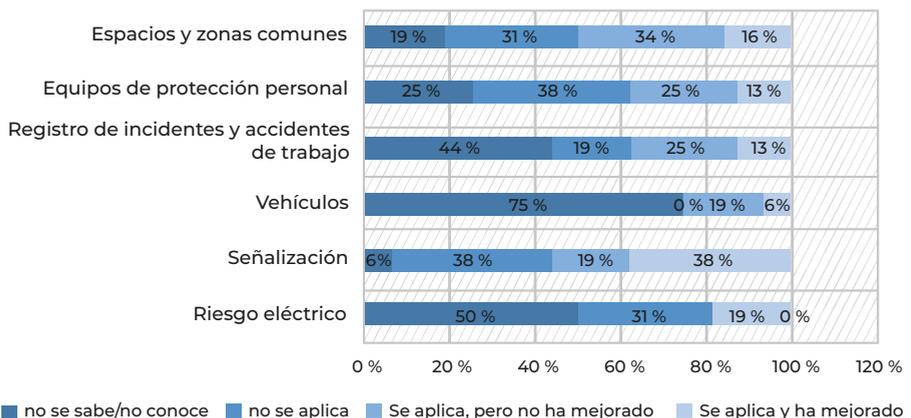


Fuente: Elaboración propia, 2020.

La fase de Planear se compone de dos subgrupos fundamentales: el conformado por la generalidad que define el rumbo estratégico del sistema y el concerniente a los planes de emergencia, definidos para tratar cualquier imprevisto que pueda afectar negativamente la seguridad y salud de los trabajadores. Así, de acuerdo con lo mostrado en la figura anterior, el mayor porcentaje de las personas encuestadas opinó que la entidad ha realizado una planeación de su sistema de gestión; sin embargo, no ha propendido por la inclusión de ajustes que lleven a su actualización o mejoramiento.

Lo anterior resulta coherente con la evaluación del segundo aspecto, en donde se observa que hay un reconocimiento de dicho ejercicio de planeación; sin embargo, se identifica un contrapeso entre aquellos que opinan que han mejorado y entre los que no lo consideran de ese modo. Ahora bien, en el aspecto del *hacer*, se obtienen los resultados representados en la figura 6.

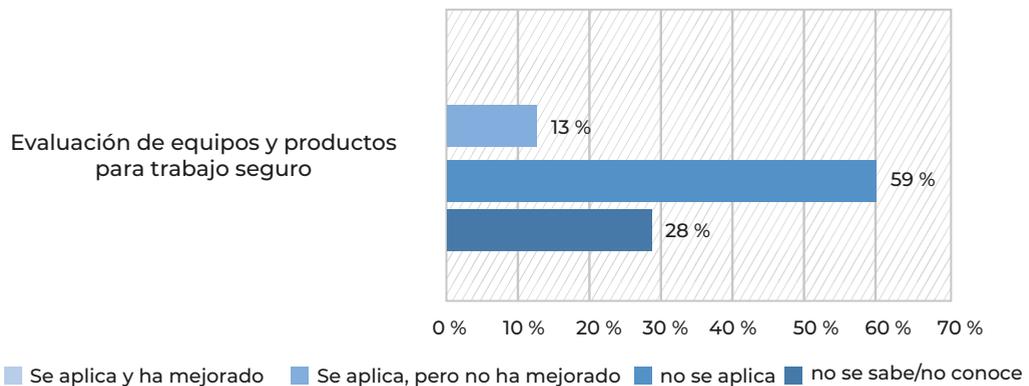
Figura 4.3. Diagnóstico de la fase de Hacer en la gestión de SS



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Esta fase del ciclo de mejora cuenta con seis áreas de trabajo fundamentales, cuyos resultados muestran que, en la mayoría de ellas, la prevalencia inclina las evaluaciones alrededor del desconocimiento o la no aplicación de acciones que den cumplimiento a los requisitos definidos; aunque se destaca positivamente las correspondientes a la señalización, se observa una necesidad de trabajo efectivo en aquellas relacionadas con la seguridad en el uso de vehículos, seguido por el riesgo eléctrico y el registro de los incidentes y accidentes de trabajo. Debido a lo anterior, a continuación, se analiza la fase del verificar.

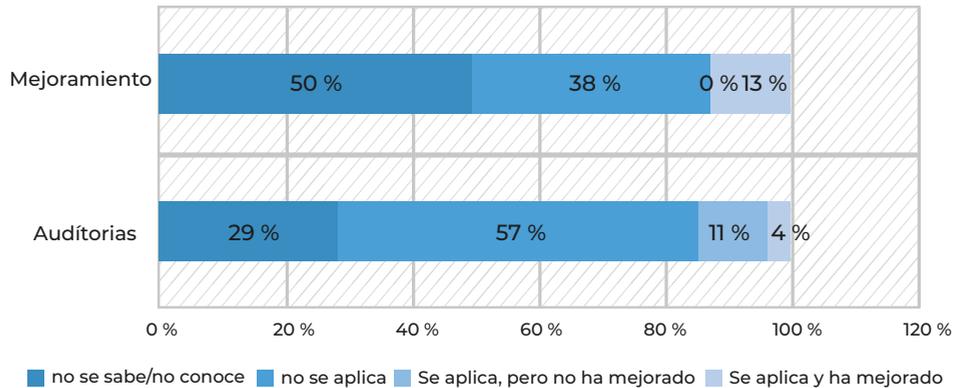
Figura 4.4. Diagnóstico de la fase de Verificar en la gestión de SST



Fuente: Elaboración propia, 2020.

En la mencionada etapa, la gestión se enmarca en la evaluación de equipos y productos para el trabajo seguro, llamando la atención sobre la mayoría de las respuestas en torno a la no aplicación de las medidas requeridas, seguida por el desconocimiento de estas y, en menor medida, el ejercicio de tareas sin intervención de mejora.

Así las cosas, se resalta la no presencia de la categoría correspondiente a la aplicación con mejoramiento, lo que denota una importante debilidad que termina por entorpecer la evolución del sistema. Finalmente, en línea con lo anterior, a continuación, se revisarán los resultados del actuar en la figura 8.

Figura 4.5. Diagnóstico de la fase de Actuar en la gestión de SS

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Si las medidas de verificación son débiles, de manera coherente, la de actuación frente a los hallazgos también resulta deficiente, predominando aquellas respuestas asociadas con el desconocimiento o la no aplicación de las acciones requeridas. Lo anterior genera una dificultad en la pertinencia del sistema, ya que, en la medida en que no se evalúe si las medidas implementadas son realmente eficientes, esto dificulta la detección de oportunidades de mejora y, por consiguiente, la evolución del sistema hacia un instrumento de verdadera utilidad para la entidad.

En virtud de lo expuesto, vale la pena resaltar la importancia de desarrollar a cabalidad cada una de las etapas del ciclo de mejora continua de un sistema de gestión, observando que del cumplimiento de los objetivos de la fase previa depende el avance que se logre en la etapa subsiguiente. En este sentido, Rincón (2002) llama la atención sobre la secuencialidad de las etapas relacionadas con la planeación y la ejecución, por lo que la obtención de resultados exitosos en la implementación depende del establecimiento de estrategias y medidas relevantes en relación con la situación real de la entidad, orientando la inversión efectiva de los recursos hacia el cierre de sus brechas frente a los estándares normativos.

En consecuencia, el sistema de gestión, como herramienta de mejoramiento, debe ajustarse para no solo ser relevante en cuanto a las necesidades que deben ser tratadas, sino también en virtud de su característica de crecimiento, que asegure la pertinencia del instrumento en su evolución en el tiempo.

Discusión o propuesta

De acuerdo con lo visto, el diseño e implementación de un sistema de gestión, específicamente relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, depende de la aplicación sistemática de los conceptos integrados en los diferentes estándares normativos y, en particular, los definidos por el Decreto 1075 de 2012. Con base en esto, para el

aseguramiento de un sistema de gestión pertinente, se requiere la medición constante de los resultados que facilite la lectura de la situación real de la organización y, por consiguiente, la toma de decisiones respecto a su implementación estratégica.

En función de lo anterior, se recomienda entonces la evaluación futura de los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación del modelo propuesto en este documento, con el fin de identificar los problemas puntuales que puedan evidenciarse y, a partir de allí, definir las estrategias necesarias para su mejoramiento, tomando en consideración los lineamientos del modelo de mejora continua integrado en el sistema.

Asimismo, debido a lo expuesto, resulta necesario revisar con mayor detalle los requerimientos de formación necesarios para la construcción de una cultura del cuidado, así como el planteamiento de actividades de refuerzo que promuevan las prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo en todos los colaboradores que participan en la operación de la entidad.

Por otra parte, en virtud de la construcción de una cultura de gestión alrededor del cumplimiento de los estándares normativos, se recomienda, igualmente, la integración del modelo propuesto con un sistema de gestión de calidad que permita engranar e integrar todos los objetivos de la entidad, y no solo los concernientes a la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, en un contexto más amplio, se plantea la caracterización de los principales problemas que aquejan con frecuencia la gestión de SST en las entidades públicas, reuniendo los resultados de diferentes entidades de esta naturaleza, tanto en lo concerniente a los registros de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, como en las debilidades en la administración del sistema, para así, de esta manera, describir de forma amplia el tipo de estrategias que deben implementarse y las acciones tácticas requeridas para su desarrollo.

Conclusiones

La implementación de un sistema de gestión en torno a la salud y seguridad de los trabajadores dejó de ser una opción para convertirse en una obligación, resaltando la necesidad y los beneficios de una correcta implementación de un modelo de gestión que facilite el establecimiento adecuado de estrategias y el desarrollo de medidas que aseguren el logro de los objetivos de cuidado para los trabajadores a través de la prevención y mitigación de los riesgos laborales.

Con base en este planteamiento, se desarrolló la presente investigación con el fin de identificar y evaluar las condiciones necesarias para un desarrollo adecuado de un sistema de gestión SST en la Alcaldía del municipio de Corozal - Sucre. En este sentido, se inició con una caracterización de la situación actual de la entidad, encontrando falencias importantes en el desarrollo de cada una de las fases del sistema; es así como en la fase

de planeación se reconocieron acciones fundamentales en el establecimiento de las estrategias. Sin embargo, en la medida en que las fases de implementación, verificación y actuación avanzaban, se iban encontrando resultados más deficientes, a tal punto que no fue posible asegurar la mejora continua del sistema.

De igual manera, se evaluaron las percepciones acerca de los aspectos generales en torno a la prevención de los riesgos de la Alcaldía, encontrando que, en los trabajadores encuestados, prevaleció la necesidad de mejorar la intervención en la ejecución de las labores, la promoción de una cultura del cuidado y de las condiciones de bienestar e infraestructura en el lugar de trabajo. Asimismo, se resalta el llamado por los encuestados hacia la participación de los trabajadores en la identificación de los riesgos y la definición e implementación de medidas necesarias para su mitigación, proponiendo un sistema de trabajo que integre todos los intereses y esfuerzos hacia el logro conjunto de los objetivos del cuidado.

Seguidamente, se revisaron las bases necesarias para el adecuado diseño e implementación de un sistema de gestión SST, tomando en consideración la naturaleza jurídica de la Alcaldía de Corozal, en la medida en que sus instalaciones e infraestructura acogen el ejercicio de labores de carácter público, cuyos efectos impactan directamente en el beneficio o perjuicio de la comunidad del municipio.

De igual manera, como parte de la resolución de este último objetivo, se observó la relación entre las funciones de cada uno de los niveles estratégicos de la organización, resaltando las responsabilidades que deben ser asumidas por cada grupo de trabajadores y orientando las habilidades que deben ser desarrolladas para asegurar un adecuado cumplimiento de la totalidad de requisitos exigidos.

Finalmente, el cuarto objetivo se centró en la definición de los lineamientos estructurales para el establecimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Alcaldía del municipio de Corozal - Sucre, por el cual se detallaron los objetivos que deben ser desarrollados en cada una de las fases del sistema de gestión, basando su diseño en un modelo de mejoramiento continuo que retoma los resultados de la gestión para la detección de oportunidades de mejora que motiven la evolución del sistema. En función de este planteamiento se observaron los detalles de la implementación de un SGSST, definiendo para cada una de las etapas los objetivos que deben ser perseguidos para asegurar la coherencia del sistema, la implementación adecuada del mismo y una evolución oportuna que garantice la pertinencia de las medidas para el cuidado de los trabajadores.

En conclusión, es posible establecer que la planeación por sí sola resulta ineficaz para el éxito de un sistema de gestión, tal como se observó en el diagnóstico realizado, haciéndose evidente la necesidad de igualdad de esfuerzos en las etapas siguientes a la fase de implementación, verificación y actuación, con el fin de que el sistema no se

quede solamente en el cumplimiento de un requisito legal, sino también en el aprovechamiento de los beneficios legales, operacionales y productivos para la mitigación efectiva de los riesgos laborales.

Referencias

- Aguirre, J. C. y Jaramillo, L. G. (2015). El papel de la descripción en la investigación cualitativa. *Cinta de Moebio*, 53, 175-189. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200006>
- Castillo, D. y Martínez, J. (2006). *Enfoque para combinar e integrar la gestión de sistemas*. Icontec.
- Duque, D. (2017). Modelo teórico para un sistema integrado de gestión (seguridad, calidad y ambiente). *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 18, 115-130.
- Emerson, R. W. (2015). Convenience Sampling, Random Sampling, and Snowball Sampling: How Does Sampling Affect the Validity of Research? *Journal of Visual Impairment y Blindness*, 109(2), 164-168. <https://doi.org/10.1177/0145482X1510900215>
- Ghahramani, A. y Salminen, S. (2019). Evaluating effectiveness of OHSAS 18001 on safety performance in manufacturing companies in Iran. *Safety Science*, 112, 206-212. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.021>
- Gómez, J. A. (2015). *Guía para la aplicación de UNE-EN ISO 9001:2015*. Ediciones AENOR. http://sirse.info/wp-content/uploads/2015/11/PUB_DOC_Tabla_AEN_11328_1.pdf
- Hernández-Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 28, 35-43. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrera Sánchez, R. y Cassals Villa, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1-1.
- Ishak, N. M. y Abu Bakar, A. Y. (2014). Developing Sampling Frame for Case Study: Challenges and Conditions. *World Journal of Education*, 4(3), 29-35.
- Lambert, V. A. y Lambert, C. E. (2012). Qualitative descriptive research: An acceptable design. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 16(4), 255-256.
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)* [Guía Técnica de Implementación para Mipymes]. Gobierno de Colombia. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

- Pérez Gao Montoya, M. (2017). Implementación de herramientas de control de calidad en MYPEs de confecciones y aplicación de mejora continua PHRA. *Industrial Data*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13955>
- Roa Quintero, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción* [Tesis doctoral]. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración (10a. Ed.)*. Pearson Educación.
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25-41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Sánchez, M. R. (2016). *Los SGSST en Colombia* [tesis de Especialización en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.
- Technique Polytechnic Institute y Chakraborty, A. (2016). Importance of PDCA cycle for SMEs. *International Journal of Mechanical Engineering*, 3(5), 30-34. <https://doi.org/10.14445/23488360/IJME-V3I5P105>