

Gestión de la participación de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí en el Departamento de Antioquia

Yomar Stiven Castaño Mena

C.C. 1.035.127.746

Director del proyecto

Ludym Jaimes Carrillo

Especialización en Gestión de Proyectos

Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de ingeniería industrial

Seccional Bucaramanga

Enero 2021

**DEDICADO A:**

Este trabajo es de y para mi familia.

A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a superarme,

a ser constante con mis sueños

A mis padres por su apoyo incondicional

A mi familia por ser ese pilar de apoyo.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos los maestros de la UPB que compartieron su conocimiento y experiencia;

A la profesora Ludym Jaimer Carrillo por su apoyo en el desarrollo de este trabajo.

A la Alcaldía del Municipio de Anorí por permitirme ejecutar este proyecto en la entidad;

A todos los servidores públicos de la entidad que me apoyaron en este proyecto;

Al señor alcalde Juan Camilo Piedrahita Ceballos por la oportunidad.

## CONTENIDO

1	GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN .....	9
1.1	Demografía del municipio de Anorí .....	9
1.1.1	Organigrama .....	10
1.1.2	Generalidades de la organización .....	11
1.1.3	Población trabajadora .....	12
1.1.4	Caracterización de los empleos por género .....	13
1.1.5	Horarios de trabajo .....	14
1.1.6	Centros de trabajo .....	15
2	ALCANCE.....	16
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
4	ANTECEDENTES.....	19
5	JUSTIFICACIÓN.....	22
6	OBJETIVOS.....	24
6.1	Objetivo general.....	24
6.2	Objetivos específicos .....	24
7	ESTADO DEL ARTE.....	25
7.1	Historia de la seguridad y salud en el trabajo. ....	25
7.1.1	Trabajo y salud ocupacional en la antigüedad.....	26
7.1.2	La salud ocupacional en el renacimiento (entre los siglos XIV – XVI).....	26
7.1.3	La salud ocupacional en la edad moderna (Entre los siglos XV y XVIII). ....	27
7.1.4	La seguridad y salud en el trabajo en Colombia.....	27
7.2	PMBOK® .....	28
7.2.1	Gestión de las partes interesadas del proyecto .....	29
7.2.2	Gestionar la participación de los interesados .....	33
8	METODOLOGIA .....	34
9	PROPUESTA PARA LA GESTIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE ANORI (ANTIOQUIA). ....	36
9.1	Identificar las partes interesadas del SG-SST de la Alcaldía Municipal. ....	36
9.1.1	Matriz Poder/ Interés .....	39
9.2	Matriz de las partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Anorí.....	42
9.3	Determinar las responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST.	51

9.4 Propuesta de un plan de acción para gestionar el involucramiento de las partes interesadas en el SG-SST.....	57
9.5 Indicadores para la medición del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema.....	57
10 CONCLUSIONES .....	68
11 REFERENCIAS .....	71

### Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama alcaldía de Anorí. Fuente: Manual de funciones Alcaldía de Anorí .....	10
Ilustración 2 Matriz de poder / interés. Fuente: (CEOLEVEL, 2017) .....	32
Ilustración 3 Matriz de PODER / INTERÉS de las partes interesadas. Fuente: Creación propia .....	39

### Índice de Tablas

Tabla 1 generalidades de la organización.....	11
Tabla 2 Número de empleados de la entidad.....	12
Tabla 3 Planta de empleados por género.....	13
Tabla 4 Horario de trabajo.....	14
Tabla 5 Centros de trabajo.....	15
Tabla 7 - Identificación de las partes interesadas .....	37
Tabla 8 - Matriz de partes interesadas .....	43
Tabla 9 Matriz de responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST. ....	53
Tabla 10 Matriz de indicadores del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	59

### Índice de anexos

Anexo 1 Plan para el involucramiento de las partes interesadas.....	57
---	----

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

<b>TITULO:</b>	Gestión de la participación de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí en el Departamento de Antioquia
<b>AUTOR(ES):</b>	Yomar Stiven Castaño Mena
<b>PROGRAMA:</b>	Esp. en Gestión de Proyectos
<b>DIRECTOR(A):</b>	Ludym Jaimes Carrillo

### RESUMEN

El presente trabajo pretende realizar la descripción práctica del plan de acción para la gestión de la participación de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SG-SST) en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí en el Departamento de Antioquia. Basado en la metodología del PMOK® en su sexta edición, se diseñó un plan de acción para gestionar las partes interesadas y planteando así las siguientes fases: identificación, determinación de las responsabilidades, mejora de la participación de las partes interesadas en el SG-SST; e indicadores de gestión para realizar la medición y evaluación del cumplimiento de las responsabilidades de los involucrados. Se buscó entregar a la entidad una propuesta que ayude a mejorar la SST y así facilitar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las personas vinculadas y contratistas, buscando su bienestar físico, mental y social

### PALABRAS CLAVE:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

### GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** Management of stakeholder participation within the Health and Safety Management System of Anorí City Hall, a municipality in Antioquia - Colombia

**AUTHOR(S):** Yomar Stiven Castaño Mena

**FACULTY:** Esp. en Gestión de Proyectos

**DIRECTOR:** Ludym Jaimes Carrillo

### RESUMEN

This paper aims to carry out the practical description of the action plan for the management of stakeholder participation within the Health and Safety Management System of Anorí City Hall, a municipality in Antioquia - Colombia. Based on the sixth edition of the PMOK® methodology, an action plan was designed to manage stakeholders, thus proposing the following phases: identification, determination of responsibilities, improvement of stakeholder participation in SG-OSH; and management indicators to measure and evaluate compliance with the responsibilities of those involved. It was sought to deliver to the entity a proposal that helps to improve OSH and thus facilitate the improvement of the working conditions of related people and contractors, seeking their physical.

### EYWORDS:

Occupational Health and Safety Management System

V° ° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## INTRODUCCIÓN

La gestión de los interesados es un proceso de suma importancia en el desarrollo de cualquier proyecto, conociendo anticipadamente quienes serán los involucrados en el proyecto y quienes podrán afectarlo. Ofrece al líder del proyecto y al equipo la oportunidad de preparar diferentes estrategias para el logro de objetivos, satisfaciendo las necesidades del cliente y generando la menor resistencia.

Este proceso no solo se limita a identificar quienes son los interesados del proyecto, sino que, a partir de un análisis de sus requerimientos, expectativas, intereses, y poder en el proyecto, se pueden establecer estrategias para cada tipo de interesado, para intentar satisfacer sus necesidades y lograr que impulsen el desarrollo del proyecto en lugar de crear inconvenientes o afectarlo negativamente. Este proceso es dinámico y se debe controlar durante todo el ciclo de vida, ya que durante la ejecución pueden aparecer nuevos interesados, o que algunos cambien de perspectivas, posiciones, o se puede evidenciar que las estrategias implementadas deban ajustarse.

En este documento se presenta el plan para la gestión de la participación de los interesados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí, buscando identificar los principales interesados con sus características y las diferentes estrategias a emplear para interactuar con ellos, satisfacer sus expectativas y que se conviertan en aliados de la organización para así facilitar el logro de los objetivos.

## 1 GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

### 1.1 Demografía del municipio de Anorí

Anorí se encuentra a una distancia de 181 kilómetros de la ciudad de Medellín, aproximadamente a cinco horas de recorrido en vehículo por la carretera que conduce al norte del departamento. Anorí limita por el norte con los municipios de Cáceres, Tarazá, Zaragoza, por el este con los municipios de Zaragoza, Segovia y Amalfi, por el sur con los municipios de Amalfi, Guadalupe, Angostura y Campamento, y por el oeste con los municipios de Campamento, Yarumal, Valdivia y Tarazá (Alcaldía Municipal de Anorí - Antioquia, 2020). Su población total según las cifras del DANE en el último censo del 2018 es de 17.737 habitantes (DANE, 2019).

### 1.1.1 Organigrama

El siguiente organigrama muestra la distribución que tiene la Alcaldía Municipal de Anorí sobre los equipos de trabajo y la distribución del personal, de acuerdo con las necesidades de la organización.

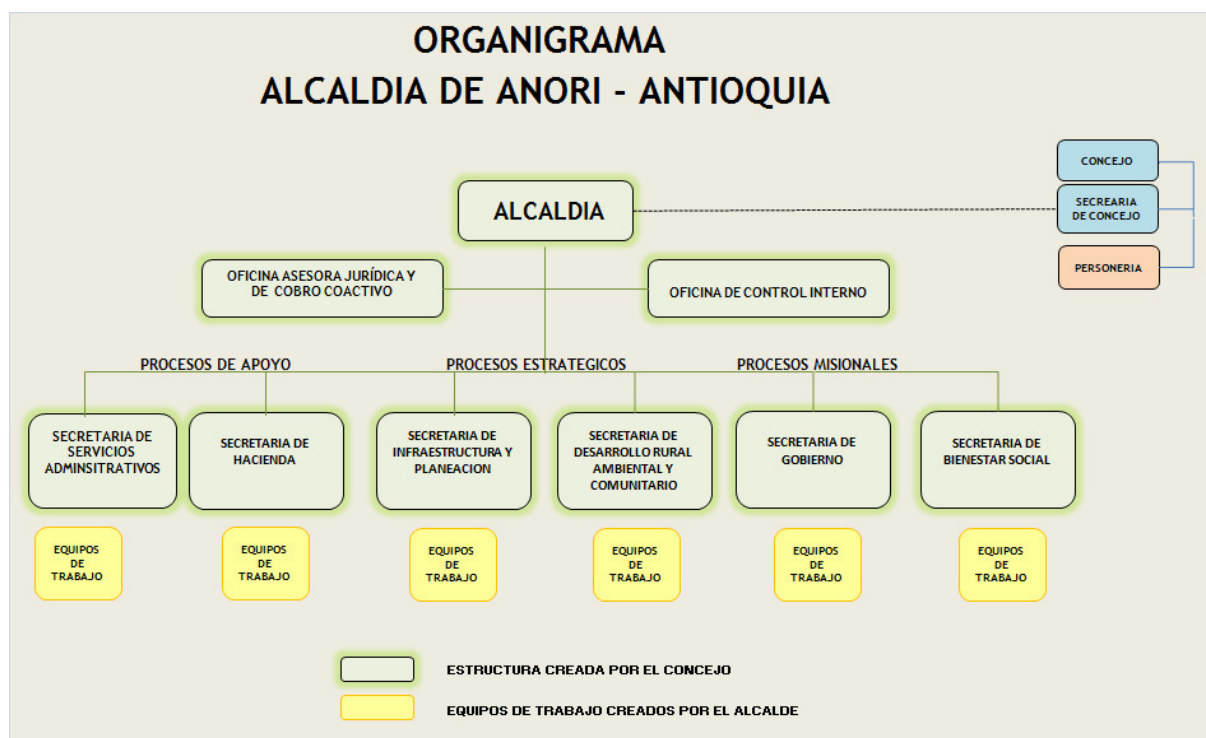


Ilustración 1 Organigrama alcaldía de Anorí. Fuente: Manual de funciones Alcaldía de Anorí

### 1.1.2 Generalidades de la organización

En la Tabla 1 se encuentran los datos principales de la organización, para la identificación de la entidad.

Tabla 1 generalidades de la organización.

RAZÓN SOCIAL	ALCALDIA DE ANORÍ
NIT:	890982489-1
DIRECCIÓN PRINCIPAL	Carrera 30 #30-09
TELÉFONO:	8350842
DEPARTAMENTO	Antioquia
MUNICIPIO	Anorí
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Administración pública
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA	1 7512 01
REPRESENTANTE LEGAL:	Juan Camilo Piedrahita Ceballos
INGENIERO EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Yomar Stiven Castaño Mena
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	Seguros Bolívar
CLASE DE RIESGO	I al V
RECURSO HUMANO DIRECTO	46
RECURSO HUMANO INDIRECTO	67

*Fuente: Manual de funciones Alcaldía de Anorí*

### 1.1.3 Población trabajadora

La información de la población trabajadora de la Alcaldía Municipal de Anorí es información suministrada desde la Secretaría de Servicios Administrativos y Talento Humano, se observa en el siguiente cuadro la distribución que se tiene del personal en los cargos de directivos, asesores, profesionales, técnicos, y cargos asistenciales.

Tabla 2 Número de empleados de la entidad.

NIVELES	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL	TOTAL
DIRECTIVO	7	0	7
ASESOR	2	0	2
PROFESIONAL	2	0	2
TÉCNICO	10	2	12
ASISTENCIAL	23	0	13
TOTAL	44	2	46

*Fuente: Manual de Funciones y Competencias Laborales*

Con base en lo anterior la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Anorí, consta de 44 empleos en la planta global y dos empleos del nivel técnico en la planta temporal, información suministrada por el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica la caracterización de empleos de acuerdo a las necesidades del servicio; igualmente, se puede determinar que la planta de empleos de la administración municipal es una planta asistencial, representando este nivel el 49% del total de empleos.

Como dice el Decreto 785 de 2005, el nivel asistencial comprende los empleados cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (Departamento administrativo de la función pública, 2005).

#### 1.1.4 Caracterización de los empleos por género

La planta del personal de la Administración Municipal de Anorí está conformada por 27 mujeres equivalente al 60% y 18 hombres equivalente al 40%, como se describe en la tabla 3. La Administración Municipal de Anorí, cumple con lo establecido en la Ley 581 del 2000 que busca garantizar el derecho de igualdad de género en los cargos directivos de la administración pública, con el cumplimiento de participación de la mujer con un mínimo del 30% de estos cargos.

Tabla 3 Planta de empleados por género.

NIVELES	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes
Directivo	7	3	7	4	9	0
Asesor	2	2	4	0	0	0
Profesional	2	1	2	1	2	0
Técnico	12	6	13	6	13	0
Asistencial	23	16	34	7	16	0
Total	46	28	60	18	40	0

*Fuente: plan estratégico del talento humano (PETH).*

### 1.1.5 Horarios de trabajo

El horario de trabajo establecido en la Administración Municipal de Anorí es de 8 horas diarias para los martes, miércoles, jueves y viernes; los lunes se inicia a laborar a las 9:00 am hasta las 6:00 pm y el sábado se labora desde las 8:00 am hasta la 1:00pm en horario continuo como se muestra a continuación.

Tabla 4 Horario de trabajo.

	<b>HORARIO</b>	
LUNES	9:00 am	6:00 pm
MARTES	8:00 am	6:00 pm
MIERCOLES	8:00 am	6:00 pm
JUEVES	8:00 am	6:00 pm
VIERNES	8:00 am	6:00 pm
SABADO	8:00 am	1:00 pm

*Fuente: plan estratégico del talento humano (PETH)*

### 1.1.6 Centros de trabajo

La Administración Municipal de Anorí además de contar con el edificio principal de la Alcaldía Municipal cuenta con 7 locaciones a su cargo, las cuales se encuentran distribuidas en la cabecera municipal, y en las cuales se realizan diferentes actividades de la organización, se detallan las ubicaciones de las locaciones a continuación.

Tabla 5 Centros de trabajo.

NOMBRE DE LAS OTRAS SEDES	DIRECCIÓN	TELÉFONO	ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN
Alcaldía Municipal	Carrera 30 #30-09	8350842	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despacho Municipal;</li> <li>• Oficinas administrativas.</li> </ul>
Centro día del Anciano	Calle abajo	8350858	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención a los adultos mayores del municipio.</li> </ul>
Casa de la Cultura	Parque principal	8350074	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas administrativas de la Unidad Municipal de Asistencia Técnica Agropecuaria (UMATA).</li> </ul>
Parque educativo	Av. 30 # 28-81	Sin teléfono	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al ciudadano para actividades de capacitaciones y educación.</li> </ul>
Biblioteca Municipal	Av. 30 # 28-39/47	Sin teléfono	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al usuario.</li> </ul>
Coliseo Municipal	Av. 30 # 24-38	3127869399	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio para actividades deportivas, recreativas y culturales.</li> </ul>
Centro de Reclusión Transitorio la Merced	Kr 31 # 29-18/22	83500025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio destinado para la detención preventiva de personas con medida de aseguramiento y condenadas, a cargo de la Policía Nacional, del Ejército Nacional y de la Fiscalía General de la Nación.</li> </ul>
Casa de justicia	Cl 30 # 30-30	Sin teléfono	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al ciudadano.</li> </ul>

Fuente: Manual de funciones Alcaldía de Anorí

## 2 ALCANCE

El proyecto se centra en gestionar la participación de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí en el Departamento de Antioquia

Se gestionará la participación de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí en el Departamento de Antioquia, identificando, involucrando y garantizando la participación de todos los actores, con el objetivo de que su participación mejore las condiciones de seguridad y salud en los sitios de trabajo de los servidores públicos y los contratistas de la entidad, realizando e implementado mejoras en los diferentes puestos de trabajo de la entidad.

### 3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se realizó la búsqueda documental y un análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía del Municipio de Anorí en donde se identificó información de los años 2014 y 2016, lo que ayudó a concluir que se viene trabajando de forma intermitente en el SG-SST. En el 2014 se contaba con un programa de salud ocupacional, el cual era obsoleto para la fecha, además no estaba aterrizado a la realidad de la organización. En el año 2015 no se planearon ni se realizaron actividades referentes a la seguridad y salud en el trabajo, y en el año 2016 se retomó las actividades, realizando un plan de trabajo del cual se ejecutó solo el 54% de las actividades programadas, y otras actividades quedaron plasmadas, pero no se planearon y mucho menos se ejecutaron. De los años 2017, 2018 y 2019, no se tiene información alguna.

En el primer semestre del año 2020 la ARL Seguros Bolívar realiza una evaluación de la SST de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, dando como resultado el cumplimiento de 4%. Esto muestra la deficiencia de las actividades que se planean y se ejecutan de forma interrumpida en la organización, teniendo en cuenta que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe desarrollar anualmente con actividades que se van desplegando en el tiempo, y las cuales son un trabajo acorde con la mejora continua dentro de la organización, lo que ha llevado a este proceso a no ser lo suficientemente fuerte ni eficiente, y que no se tenga institucionalizado en la organización.

Se han hecho avances en la participación de algunas de las partes interesadas del mismo, por el momento se tienen constituidos el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el comité de convivencia laboral (CCL) los cuales son partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y a la vez no se ha desarrollado de forma continua los procesos necesarios para que todas las partes interesadas desenvuelvan todas sus funciones.

Considerando que la intermitencia de estos procesos afecta la seguridad y salud en el trabajo de la organización, se observa que las partes interesadas no realizan las actividades para las cuales son creadas, contratadas y mucho menos cumplen con su objetivo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, afectando las necesidades de seguridad y salud laboral del personal y generando el incumplimiento de la legislación aplicable.

En este análisis se identificó la necesidad de realizar la gestión de la participación y la sensibilización de las partes interesadas en el SG-SST, adquiriendo diferentes beneficios para la organización, que conllevan a la adherencia del SG-SST a todas las actividades que se desarrollan en el ente territorial; también conociendo que es una obligación normativa para todas las empresas públicas y privadas la implementación, desarrollo y funcionamiento del SG-SST buscando el bienestar físico, mental y social de todos los actores de la organización.

Por lo tanto, con la ejecución de este proyecto se pretende identificar todas las partes interesadas, promover y fortalecer la participación de estas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y plantear actividades para su involucramiento, buscando beneficios en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro de la organización.

## 4 ANTECEDENTES

A continuación, se mencionan trabajos basados en el PMBOK o sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), los cuales de formas particulares discutieron, analizaron y desarrollaron sus tesis generando conocimientos aplicativos e investigativos para la gestión de proyectos y el desarrollo de la SST en las organizaciones.

Estos estudios se ubicaron a partir de una revisión bibliográfica en Google académico y sistemas de bibliotecas de la Universidad EAFIT, la Universidad EAN, la Universitaria de América, la Universidad de Oviedo y la Universidad Militar Nueva Granada, con el propósito de realizar un balance sobre el conocimiento acumulado en los campos temáticos en cuestión, estableciendo autores, años de publicación y el resultado que se mencionaran a continuación:

El primer trabajo corresponde a Valencia & Bedoya, 2020, quienes realizaron la: “Planificación para la construcción del centro de operaciones de emergencias para el departamento del Quindío” en su trabajo para obtener el título de Maestría en Gerencia de Proyectos en la Universidad EAFIT, esta investigación se basó en el PMBOK para la construcción de dicho centro de operaciones.

En este trabajo desarrollaron todas las áreas del conocimiento de la guía del PMBOK correspondientes a los grupos de procesos de inicio y planificación.

Dando como resultado “los entregables y documentos necesarios como el presupuesto, análisis de riesgos, plan de adquisiciones y cronograma” (Valencia & Bedoya, 2020, pp. 9).

Un segundo trabajo de Muñoz, 2019 el cual titula:” Plan de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma NTC ISO 45001:2018 para una PYME fabricante de productos de limpieza y desinfección” que tuvo como objetivo principal diseñar un plan para la implementación del SG-SST pasado en la norma NTC ISO 45001:2018 y dando como resultados un diagnóstico inicial sobre el cumplimiento de la empresa bajo la referencia de la norma, además de generar recomendaciones para dar cumplimiento a los requerimientos.

Un tercer trabajo de Castro, Jiménez, & Bermúdez, 2019 titulado: “Plan de acción para mejorar la relación con los *stakeholders* en la ejecución de la gerencia de proyectos de diferentes sectores de la ciudad de Bogotá”, en donde se crean dos hipótesis, las cuales se basan en saber el concepto de los gerentes de proyectos de empresas de diferentes sectores de la ciudad de Bogotá, si consideran importante o no la creación de un plan de acción para la gestión de *stakeholders* durante la ejecución proyectos, realizando una investigación con enfoque cuantitativo realizando una encuesta a 68 gerentes de proyectos.

Este estudio demostró la importancia de gestionar la relación de los *stakeholders* para generar un impacto positivo para la ejecución de la gerencia de proyectos, también encontraron que los enfoques más comunes para esta gestión de este tema son el *stakeholder Circle*® y el PMBOK.

El artículo de Jaramillo, 2017 nombrado: “Los grupos de interés como una estrategia de implementación de los sistemas de gestión” el cual es un estudio descriptivo que permite realizar un análisis de los factores internos y externos para formular estrategias; las conclusiones más importante de este artículo fueron: “Conocer y analizar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, permite a los directivos de la organización dar respuesta oportuna frente a los cambios presentes en el entorno” (Jaramillo, 2017, pp. 9) y “La formulación de estrategias es el inicio de un proceso de planificación, mejoramiento y competitividad, cimentada en la participación de cada uno de los actores de la organización” (Jaramillo, 2017, pp. 9).

Un cuarto trabajo de López, 2016, titulado: “Los Stakeholders como actores estratégicos-instrumentales en los proyectos de la nueva gestión Pública”, con el objetivo de realizar “la gestión de Stakeholders como instrumento estratégico para la gestión de los proyectos de la nueva gestión pública” (López, 2016, pp. 11).

Y por último de Montealegre & Velandia, 2012, denominado: “Aportes de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo” en donde se realiza una revisión de diferentes publicaciones relacionadas con SG-SST basados en las directrices de la OIT y muestran también “la seguridad y salud en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos profesionales que requiere del

aporte de diferentes disciplinas, entre ellas, las ciencias económicas y de la administración” (Montealegre & Velandia, 2012, pp. 158).

Lo anterior nos muestra el interés por el estudio de estas áreas del conocimiento y como su aplicación en diferentes organizaciones, exponen la conveniencia de emplear estas herramientas a las organizaciones generando un valor agregado; también estos antecedentes muestran la importancia y los beneficios para las empresas en realizar la identificación de las partes interesadas a su organización buscando el involucramiento de las mismas en las diferentes etapas de los proyectos, no obstante no se encontraron estudios que aborde de forma particular las partes interesadas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones las cuales hacen parte en la gestión en diferentes programas en busca de cumplir con el objetivo de mejorar las condiciones laborales.

## 5 JUSTIFICACIÓN

En las organizaciones se realiza la gestión de las actividades mediante proyectos que se van articulando entre sí. La Seguridad y Salud en el Trabajo también debe de ser orientada hacia la modalidad de gestión de proyectos, al introducirla desde la etapa de la planeación en cada uno de los proyectos de la organización, con el objetivo de que se cumpla con las necesidades y los requerimientos normativos aplicables en SST desde el inicio de los proyectos en los que se embarca la organización, y brindar el bienestar físico, mental y social de las personas en sus actividades, ya que el recurso humano es el más importante dentro de las organizaciones.

Además, en el presente proyecto se espera la aplicación de una metodología de dirección de proyectos en la gestión de las actividades de SST en cada una de las fases del ciclo de vida, que permite mitigar las desviaciones, con el fin de poder cumplir con los objetivos. El PMBOK® en su sexta edición brinda instrumentos, conocimientos y prácticas que han sido aplicadas en diferentes proyectos con resultados exitosos en cuanto al cumplimiento del alcance, lapso, costo, criterios de aceptación y riesgos. Por esto con la guía del PMBOK® se busca mejorar la participación de las partes interesadas en seguridad y salud en el trabajo en las actividades que deben desarrollar acordes con los objetivos organizacionales, generando conciencia de seguridad y salud en las actividades laborales y dar cumplimiento a las obligaciones legales.

Se sabe que el objetivo de las entidades públicas es el de buscar el bien común, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores; sin embargo no se puede desconocer el factor humano que realiza estas funciones, además del respeto por los derechos de los servidores públicos y contratistas de las entidades públicas, es por ello que se requiere integrar las acciones de SST a la gestión de los proyectos de las entidades públicas.

Al revisar la literatura, se encuentra que antes de 2007 no existía un SG-SST normalizado y reconocido en el mundo; por esta razón cada organización se vio en la necesidad de crear sus propios modelos o sistemas de gestión, dada la complejidad de sus procesos de trabajo y sus necesidades. Esta situación se debe a que los esfuerzos de SST se han considerado

acciones aisladas y se han centrado en aspectos técnicos, dejando de lado los aspectos organizativos y humanos; no obstante, se ha empezado a considerar factores organizacionales, culturales y de gestión que desempeñan un papel primordial en la generación de accidentes e incidentes (Reason, 1990). Es importante saber que la SST es relativamente nueva en organizaciones medianas y pequeñas, en gran parte por esto, se requiere reflexionar en torno a la interacción de la SST con la gestión de proyectos y su implementación dentro de las organizaciones.

Otro aspecto para tener en cuenta es que la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y organizaciones privadas lo cual está reglamentado por el Decreto 1072 de 2015.

Dado que se evidencia la intermitencia en aspectos de SST en la Alcaldía, dejando la organización vulnerable a la ocurrencia de eventos de seguridad y salud en el trabajo no deseables, este proyecto tiene una implicación práctica al determinar la participación de las partes interesadas aplicables al SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí y con esto diseñar una propuesta para el mejoramiento de la participación de las partes interesadas en este.

Con este proyecto se busca resolver la poca participación que tienen las partes interesadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y al desconocimiento de los beneficios que adquiere la organización con su participación en la seguridad y salud en el trabajo, identificando y estableciendo un plan de trabajo en donde se definen las responsabilidades y las estrategias para cada una de las partes a involucrar.

## 6 OBJETIVOS

### 6.1 Objetivo general

Diseñar un plan de acción con base en el enfoque del Project Management Institute para gestionar las partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí con el fin de mejorar la participación de cada uno de los actores del sistema.

### 6.2 Objetivos específicos

- Identificar las partes interesadas del SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí para el año 2021.
- Determinar las responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí en el año 2021.
- Proponer un plan de acción para gestionar el involucramiento de las partes interesadas en el SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí en el año 2021.
- Generar indicadores para la medición del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí.

## 7 ESTADO DEL ARTE

### 7.1 Historia de la seguridad y salud en el trabajo.

El hombre desde sus inicios siempre ha estado expuesto a una infinidad de eventos que ponen en riesgo su bienestar<sup>1</sup>. Basados en este principio la sociedad ha desarrollado herramientas para su protección y conservación, en los tiempos del florecimiento de la industrialización, la fabricación en gran cantidad era el principal objetivo, dejando en un segundo plano la seguridad industrial y salud ocupacional. Desconociendo, además, que estas dos actividades entrelazadas, buscan la disminución de los riesgos laborales, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de los oficios.

Seguidamente, se entenderá por riesgo laboral la probabilidad de que ocurran lesiones a la integridad personal, daños al medio ambiente, pérdidas en los procesos y equipos en el contexto laboral.

Por otro lado, los accidentes laborales, son aquellos hechos lesivos o mortales que tienen lugar durante la jornada de trabajo y que se caracterizan por ser violentos y repentinos, pero prevenibles. Mientras que los accidentes se pueden evitar, los riesgos están siempre presentes, aun así, en ocasiones sólo es posible neutralizarlos a través de capacitaciones y señalizaciones que cumplen una función informativa y preventiva. De este modo, se puede decir que todos los puestos de trabajo tienen riesgos laborales.

Es importante resaltar una diferencia entre la seguridad industrial y la salud ocupacional, como no lo hace saber (Gallegos, 2012, pp.45):

la seguridad industrial se concentra en los actos y las condiciones inseguras, mientras que la salud ocupacional se concentra en los riesgos de la salud, y como lógica consecuencia la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales con enfoque preventivo y de investigación, en tanto la salud ocupacional estudia las enfermedades ocupacionales basándose en los diagnósticos precoces y el tratamiento pertinente. Así mismo, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina en

---

<sup>1</sup> Entendiendo como bienestar la combinación de la integridad física, mental y social de cada individuo

el trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis de ambiente.

### 7.1.1 Trabajo y salud ocupacional en la antigüedad.

Desde las antiguas civilizaciones como la Babilónica, la de Mesopotamia, la israelita y la egipcia se impulsaron normas para evitar la propagación de enfermedades. Al igual que, se realizaron innovaciones en el ámbito de la seguridad por medio de la ingeniería, “utilizando arneses, sandalias y andamios para la construcción de las pirámides y las esfinges que adornaban la urbe egipcia” (Prevencionar.com, 2020).

Con los avances que se daban en la época para la protección de la población en Roma se tomaron medidas de salubridad con la instalación de baños públicos y de protección de los trabajadores; Plinio (62-113 d.c) y Galeno (130-200 d.C) describieron la toxicidad por mercurio, los efectos del plomo en los trabajadores de minas, enfermedades en los curtidores y los gladiadores. También el filósofo Aristóteles (384-322 a.C), estudio algunas deformaciones físicas producto de las actividades ocupacionales y planteo la necesidad de su prevención.

### 7.1.2 La salud ocupacional en el renacimiento (entre los siglos XIV – XVI).

El renacimiento, fue un movimiento artístico y cultural que surgió en Europa durante los siglos XIV y XVI, significó el “renacer” de los valores e ideales clásicos después de la Edad Media. Con las ordenanzas de Francia se vela por la seguridad de las clases trabajadoras apuntando a la formalización de la seguridad laboral, además con la invención de la imprenta en el año 1450; se empezó la divulgación masiva de información, ¿Qué tipo de información? como sucedió en Alemania en el año 1473, “cuando Ulrich Ellenbaf, publica diversos documentos que señalan algunas enfermedades profesionales, siendo este el primer documentos impreso sobre la salud ocupacional y que se ocupa de la seguridad”(Agustin & Maritza, s.f).

### 7.1.3 La salud ocupacional en la edad moderna (Ente los siglos XV y XVIII).

En este periodo histórico la humanidad tuvo diferentes estudios de salud ocupacional; como lo afirmo (Gallegos, 2012, pp. 47):

Glauber que analiza las enfermedades de los marinos, Porcio y Sereta hacen lo propio con las enfermedades de los soldados, Plemp estudia las enfermedades de los abogados, Kircher escribe *Mundus subterraneus* donde describe algunos síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y la caquexia. En 1665, Walter Pope publica *philosophical trasnsactions* donde refiere las enfermedades de los mineros producidas por las intoxicaciones con mercurio.

Es importante resaltar el trabajo que realizo el padre de la medicina ocupacional Bernardino Ramazzini (1633-1714), analizando más de 54 profesiones, de su época, publicando su estudio en 1700, donde sentó un precedente en temas de salud ocupacional, pero con la evolución industrial el interés se centró en los aspectos técnicos del trabajo y la seguridad después. Otro autor destacable es Tanquerel Des Planches con un trabajo en la misma línea de Ramazzini, público en el año de 1839 a una escala más grande; también las investigaciones realizadas por Friederich Hoffman en 1705 en donde analiza la intoxicación por plomo.

### 7.1.4 La seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Se sabe que en Colombia las primeras leyes con el propósito de proteger a los trabajadores fueron entre el periodo de 1500 a 1700 en donde “Surgen las leyes de burgos, leyes nuevas y leyes de indias con el propósito de evitar el maltrato a los indígenas que trabajaban” (Uniminuto, 2016).

Luego de esto en 1904 el que es considerado el padre de la salud ocupacional en Colombia, el General Rafael Uribe Uribe empieza a generar discusión sobre los temas de seguridad en el trabajo, accidentalidad laboral y enfermedades profesionales facilitando la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país, la ley 57 de 1915 también conocida como la “ley Uribe”:

Mas adelante en el año de 1951 nace el Código Sustantivo del trabajo, en donde se tocan temas como la jornada de trabajo, el descanso obligatorio, las prestaciones por accidentes de trabajo, enfermedad profesional, la higiene y seguridad en el trabajo.

Hasta ahora que se empieza a legislar nueva normatividad en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, hasta la fecha de hoy las normas que rigen en seguridad y salud en el trabajo son:

- Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del SG-SST
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

La legislación mencionada aplica para el sector público y privado, responsabilizando al empleador de procurar el cuidado de la salud de los empleados y facilitar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo; “En Colombia se establece la seguridad social en salud, se incorpora en los reglamentos de trabajo prescripciones de seguridad y de medidas de prevención y protección en caso de accidentes” (Quijano, 2006). Con esto podemos observar que la historia de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia es aún muy joven, y está dando grades pasos.

## 7.2 PMBOK®

La gestión de proyectos no es un tema nuevo, la humanidad ha utilizado esta metodología desde siempre. Se puede mencionar el resultado de algunos proyectos como: la construcción de grandes edificaciones, la publicación de un libro, el desarrollo de alguna vacuna, la llegada del hombre a la luna, el desarrollo de los computadores portátiles o el celular; “los resultados de estos proyectos surgieron de la aplicación por parte de líderes y directores, de prácticas, principios, procesos, herramientas y técnicas de dirección de proyectos en su trabajo” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 1). Estos gestores de proyectos utilizaron sus conocimientos y habilidades para satisfacer a sus clientes, las partes interesadas y otras afectadas por el proyecto.

La gestión de proyectos se empezó a plantear como profesión a mediados del siglo XX, cuando los directores de proyectos empezaron la tarea de llegar a un acuerdo sobre el “contenido de los fundamentos para la dirección de proyectos” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 1). el desarrollo de este contenido más adelante se llamaría como los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (PMBOK).

El Project Management Institute Inc comenzó en 1969 como una nueva organización para “proporcionar un medio para que los gerentes de proyectos se asocien, compartan información

y discutan problemas comunes” (Project Management Institute, s.f.). Ese mismo año se realizó el primer simposio y desde entonces el PMBOK es considerado una herramienta fundamental en la gestión de proyectos.

La gestión de proyectos cuenta con unos conocimientos descritos que pueden ser aplicados a la mayoría de los proyectos y con la aplicación de buenas prácticas a los procesos de gestión, aumentando la posibilidad de lograr los objetivos. También la dirección del proyecto trabaja con un equipo interdisciplinario y las partes interesadas para determinar y utilizar las buenas prácticas determinando la combinación adecuada de procesos, entradas, herramientas, técnicas, salidas y fases del ciclo de vida para dirigir el proyecto.

### 7.2.1 Gestión de las partes interesadas del proyecto

La gestión de los interesados del proyecto según en PMBOK se basa en 4 procesos: Identificar a los interesados; Planificar la participación de los interesados; Gestionar la participación de los interesados; Monitorear la participación de los interesados.

La primera parte que es identificar, la cual consiste en reconocer “las personas, grupos u organizaciones que pueden afectar o ser afectados por el proyecto, para analizar las expectativas de los interesados y su impacto en el proyecto” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 503). Este punto dentro de la gestión de proyectos también es importante, ya que se desarrollan estrategias adecuadas con el objetivo de lograr la participación de las partes interesadas en las decisiones a que haya lugar y en la ejecución del proyecto.

La identificación de las partes interesadas es un tema clave dentro de los proyectos, ya que, pueden influir de forma positiva o negativa en el desarrollo de este, ya que una o varias partes interesadas pueden tener una gran capacidad de influencia en el desarrollo del proyecto o en el resultado. Por esto es importante realizar su identificación y realizar su gestión de forma efectiva, satisfaciendo sus intereses, generando una comunicación continua para “comprender sus necesidad y expectativas, abordar los incidentes en el momento en que ocurren, gestionar conflictos de interés y fomentar un adecuado involucramiento de los interesados en las decisiones y actividades del proyecto” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 505).

“El proceso de identificar e involucrar a los interesados en beneficio del proyecto es iterativo. Si bien los procesos de Gestión de los Interesados del Proyecto se describen una única vez, las actividades de identificación, priorización e involucramiento deberían revisarse y actualizarse periódicamente, y al menos en los siguientes momentos en que: El proyecto avanza a través de diferentes fases en su ciclo de vida, los interesados actuales ya no están involucrados en el trabajo del proyecto o los nuevos interesados se convierten en miembros de la comunidad de interesados del proyecto, o existen cambios significativos en la organización o la comunidad de interesados en general.” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 505).

Las partes interesadas dentro del SG-SST de acuerdo con la norma ISO 45001:2018 y como nos dice la (Escuela Europea de Excelencia, 2018) “por definición está conformado por los trabajadores de la organización”. De hecho, son más que solo los trabajadores y la organización recorrerá un largo camino entendiendo el Sistema de Gestión y el alcance de este. Las partes interesadas las podemos dividir en 2 tipos, internas y externas o “basándonos en el tipo de relación que tienen con la organización” (Escuela Europea de Excelencia, 2020), dando como resultado:

- Por dependencia: Clientes, Distribuidores, Proveedores, Contratistas, subcontratistas, personas de agencias, empleados
- Por responsabilidad: Propietarios, Accionistas, Inversionistas, Bancos, Aseguradoras, Propietarios de instalaciones físicas, edificios o terrenos.
- Por proximidad: Comunidades vecinas, negocios vecinos, público en general
- Por autoridad: Organismos legislativos, autoridades locales de control público, gobernantes, organismos reguladores, entidades estatutarias.
- Por influencia: Organismos no gubernamentales, comunidades o grupos de presión, medios sociales o de comunicación, grupos vecinos.
- Por representaciones: Asociaciones gremiales o de miembros de la industria, organismos certificadores.

Ahora bien, en Colombia se tiene legislado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 (Ministerio de Trabajo,

2015). En donde en su artículo 2.2.4.6.1 nos define el campo de aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así:

En el artículo 2.2.4.6.1” Objeto y campo de aplicación” el SG-SST debe de ser aplicado a todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajador cooperador y los trabajadores en misión (Ministerio de Trabajo, 2015).

Igualmente, en esta norma se habla sobre los requisitos básicos del SG-SST, estos requisitos empiezan con la implementación de una Política de SST la cual debe de ser divulgada a todos los niveles de la organización y accesible a todos los trabajadores y partes interesada, como lo explica (Preciado, Romero, & Velásquez, 2019, pp. 20). “Se interpreta que las partes interesadas son todas aquellas personas que pueden afectar o verse afectadas por el SG-SST”.

#### 7.2.1.1 Identificar las partes interesadas

Este proceso se centra en saber quiénes son las personas, grupos u organizaciones que podrían ser afectadas por las actividades o decisiones que se toman en el proyecto por esto, este punto se centra en documentar información para luego analizar el interés, la participación, el nivel de influencia y el impacto durante el proyecto. “También ayuda a identificar las relaciones de los interesados con el proyecto y con los otros interesados” (Valbuena J.S, s.f).

Para esta actividad se utilizan con frecuencia una o algunas de las siguientes matrices

- Matriz de poder / interés
- Matriz de poder / influencia
- Matriz de influencia / impacto
- Matriz de prominencia.

En este documento se utilizó la matriz de poder / interés, como lo que dice (Valbuena J.S, s.f, pp. 4): “agrupa a los interesados basándose en su nivel de autoridad (“poder”) y su nivel de preocupación (“interés”) con respecto a los resultados del proyecto.” Esta es una herramienta que ayuda a medir el nivel de poder e interés para cada una de las partes interesadas sobre el proyecto y es útil en la toma de decisiones en donde las partes interesadas

tienen interés, también cuando se deben de controlar los recursos, las necesidades de las partes interesadas y se deben de equilibrar de una manera apropiada.

De acuerdo con el Project Management Institute esta herramienta ayuda con el análisis de las partes interesadas de acuerdo con la clasificación según su autoridad para tomar decisiones (poder) y su interés en el resultado.

En esta matriz se evidencia como gestionar a cada parte interesada según en cuadrante en el que se ubica, cuando una de las partes interesadas cuenta con un nivel de interés y poder alto en la toma de decisiones se deberá gestionar atentamente, si tiene bajo poder y alto interés se debe de mantener informado, cuando tiene alto poder y bajo interés se debe de mantener satisfecho y por último cuando la parte interesada tiene bajo poder y bajo interés se deben de monitorear.

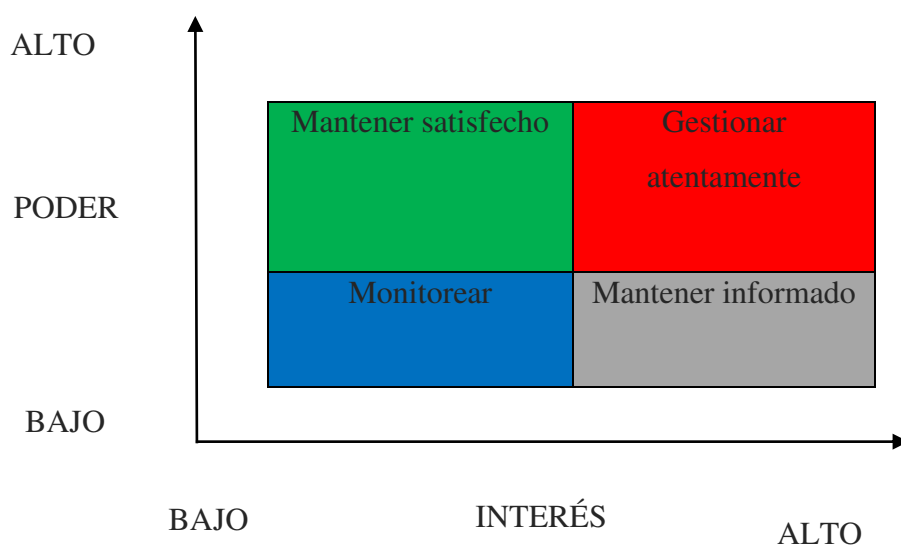


Ilustración 2 Matriz de poder / interés. Fuente: (CEOLEVEL, 2017)

- **Cuadrante rojo:** Con interés y mucho poder, interesados con los que debemos conectar y hacer un esfuerzo para involucrarlos al máximo en el proyecto y mantenerlos satisfechos. (CEOLEVEL, 2017).
- **Cuadrante verde:** Con poder y menor interés, estos son los más “peligrosos” ya que pueden llegar a afectar muy negativamente al proyecto, por lo tanto, es vital involucrarlos cuanto antes y gestionarlos activamente, mantenerlo informados en todo momento, con el objetivo de que vean con buenos ojos el proyecto. (CEOLEVEL, 2017).

- **Cuadrante azul:** Con poco poder y poco interés, en este caso nos limitaremos a monitorizarlos, ir viendo cuál es su estado para detectar cambios de actitud o percepción respecto al proyecto. (CEOLEVEL, 2017).
- **Cuadrante gris:** Con poco poder, pero bastante interés, este será un grupo amigo, tienen interés, este será un grupo de amigos, tienen interés en lo que hacemos, nos pueden aportar retroalimentación, y nos apoyarán, pero no disponen de poder suficiente como para ofrecernos un impulso al proyecto, por lo tanto, les mantendremos informados. (CEOLEVEL, 2017).

### 7.2.2 Gestionar la participación de los interesados

El proceso de gestionar la participación de los interesados es comunicar y trabajar con el objetivo de satisfacer las necesidades de los interesados; fomentar su participación de forma adecuada lo que genera beneficios como un crecimiento en el apoyo, minimizar la resistencia, “este proceso se lleva a cabo a lo largo de todo el proyecto” (Project Management Institute Inc, 2017, pp. 523). Estas actividades ayudan a que los interesados comprendan los objetivos, metas, beneficios y riesgos del proyecto, así sus aportes contribuyen para el desarrollo del proyecto.

## 8 METODOLOGIA

Este trabajo está basado en la guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (guía del PMBOK) sexta edición y el Decreto 1072 de 2015 el cual es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, buscando producir un conocimiento específico sobre la identificación de las partes interesadas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El proceso metodológico de la presente monografía se llevó a cabo a partir de diferentes momentos. El primero consistió en la localización, selección y organización de la información, para ello se realizó un rastreo bibliográfico en diferentes bibliotecas virtuales con el propósito de hallar textos producidos sobre la gestión de proyectos, el PMBOK, las partes interesadas, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que hubieran sido producidos entre el 2010- 2020 y que sus reflexiones principales estuvieran centradas en ejercicios prácticos; de igual forma, se llevó a cabo una revisión del archivo con el que contaba la Alcaldía Municipal de Anorí sobre el tema en cuestión. Sumado a ello, se revisó normatividad Colombiana referente a la seguridad y salud en el trabajo aplicable, una vez localizada la información se procedió a realizar la lectura y organización de los temas.

Con base en la lectura de la información y la guía del PMBOK, se llevó a cabo un ejercicio práctico en donde se realizó la identificación de las partes interesadas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía del Municipio de Anorí.

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo del presente trabajo se delimito a identificar las partes interesadas, realizar la matriz de poder/interés de las partes identificadas, realizar la matriz de las partes interesadas del SG-SST, determinar sus responsabilidades y finalmente proponer un plan de acción e indicadores de cumplimiento y evaluación, cada uno de estos capítulos sirvió de base al capítulo siguiente para darle cumplimiento a los objetivos propuestos.

Para identificar las partes interesadas se realizó primero una división en dos grandes grupos: internos y externos, lo cual ayudó a tener las partes interesadas de una forma ordenada y clasificadas. Además, la legislación Colombiana consultada en seguridad y salud en el trabajo contribuyo a la plena identificación de las partes interesadas.

Ya con las partes interesadas identificadas y organizadas se analizó la capacidad en la toma de decisiones y poder de influencias al realizar las actividades, con esto, la evaluación de la matriz de poder/interés de cada una de las partes, ayudo a ubicar a cada actor en un cuadrante acorde con el cruce de las dos variables (poder/interés).

También se generó la matriz de las partes interesadas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del municipio de Anorí, ya teniendo el nivel de poder e interés de cada uno de los interesados, se continuo con la identificación de las necesidades de cada parte interesada y las estrategias para cumplir con estas; así se genera la matriz con la que el municipio puede gestionar sus partes interesadas dentro del SG-SST.

De acuerdo con consulta realizada en la legislación Colombiana sobre seguridad y salud en el trabajo se estableció el alcance y las responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST.

Los dos últimos capítulos que son la propuesta del plan de acción y los indicadores, se plantearon con base en la necesidad hallada durante el desarrollo del trabajo; por esto se propone un plan de acción en donde se desarrollan diferentes actividades enfocadas en la participación de cada una de las partes, por otra parte, los indicadores se plantean para realizar el monitoreo del involucramiento en el SG-SST.

## **9 PROPUESTA PARA LA GESTIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE ANORI (ANTIOQUIA).**

### **9.1 Identificar las partes interesadas del SG-SST de la Alcaldía Municipal.**

Con el proceso de identificar las partes interesadas, se busca tener claro qué personas, organizaciones o entidades se deben tener presentes en el momento de la gestión de la SST dentro de la Alcaldía Municipal de Anorí, para poder generar un plan de involucramiento acorde a los niveles de interés de cada una de las partes, buscando satisfacer sus necesidades y que se conviertan en personas, organizaciones o entidades que generen valor positivo o un valor agregado para la SST.

De acuerdo con los requerimientos normativos, las obligaciones en las que se incurren dentro del SG-SST se debe de realizar como primer punto la identificación de las partes interesadas, con el objetivo de conocer quiénes son todos los implicados en el SG-SST.

Teniendo en cuenta lo anterior las partes interesadas se dividirán en dos grupos: internas y externas.

Tabla 6 - Identificación de las partes interesadas

	Tipo de interesado (Interno o Externo)	Parte interesada	Contacto
A	Interna	Alta dirección (alcalde de Anorí)	<a href="mailto:alcaldia@anori-antioquia.gov.co">alcaldia@anori-antioquia.gov.co</a>
B	Interna	Colaboradores	Secretarías de despacho municipal
C	Interna	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST	<a href="mailto:copasstanori@gmail.com">copasstanori@gmail.com</a>
D	Interna	Comité de convivencia laboral - CCL	Secretaría de servicios administrativos y talento humano
E	Interna	Brigadistas	Secretarías de despacho municipal
F	Interna	Contratistas	Secretarías de despacho municipal
G	Interna	Secretaría de Servicios Administrativos y Talento Humano Secretarías de Despacho	<a href="mailto:serviciosadmonanori@gmail.com">serviciosadmonanori@gmail.com</a> <a href="mailto:gobierno@anori-antioquia.gov.co">gobierno@anori-antioquia.gov.co</a> <a href="mailto:ambiental@anori-antioquia.gov.co">ambiental@anori-antioquia.gov.co</a> <a href="mailto:salud@anori-antioquia.gov.co">salud@anori-antioquia.gov.co</a> <a href="mailto:planeacion@anori-antioquia.gov.co">planeacion@anori-antioquia.gov.co</a> <a href="mailto:hacienda@anori-antioquia.gov.co">hacienda@anori-antioquia.gov.co</a>
H	Externa	ARL Seguros Bolívar	<a href="mailto:lady.cortes@segurosbolivar.com">lady.cortes@segurosbolivar.com</a>
I	Externa	Ministerio de Trabajo	<a href="http://www.mintrabajo.gov.co">www.mintrabajo.gov.co</a>
J	Externa	Ministerio de Salud y Protección Social	<a href="http://www.minsalud.gov.co">www.minsalud.gov.co</a>
K	Externa	Empresas Promotoras de Salud -EPS/ IPS	Páginas de las EPS
L	Externa	Administradora de Fondos de Pensión	Páginas de las EPS
M	Externa	Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez	<a href="mailto:direccion@jrciantioquia.com.co">direccion@jrciantioquia.com.co</a> <a href="mailto:servicioalusuario@juntanacional.com">servicioalusuario@juntanacional.com</a>
N	Externa	Proveedores	
Ñ	Externa	Hospital San Juan de Dios de Anorí	<a href="mailto:atencionusuario@hospitalanori.gov.co">atencionusuario@hospitalanori.gov.co</a>
O	Externa	Bomberos Voluntarios de Anorí	Teléfono :8350336
P	Externa	Comunidad	

Fuente: Elaboración propia

Ya con esta primera fase realizada, en donde se identificaron las actuales partes interesadas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se analiza que el 58.8% (10) de los actores identificados son externos y el 41.2% (7) son internos. Es importante decir que todas las partes interesadas juegan un papel dentro el desarrollo de la SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí, esto no quiere decir que las partes interesadas externas tengan más peso por ser mayoría, ya que muchas de las personas, organizaciones o grupos que hacen parte de esta clasificación muchas veces tienen una participación esporádica; en cambio el grupo de parte interesadas internas son las personas o grupos que están realizando actividades desde sus campos de conocimiento para la organización; en este caso en particular el grupo que tiene menor porcentaje (41.2%), es el grupo al cual se debe de gestionar de una forma dinámica y constante.

Es importante aclarar que estas partes interesadas no son estáticas durante el desarrollo de la SST, ya que durante la ejecución del SG-SST pueden aparecer nuevas partes interesadas que no se tenían en el radar o puede ocurrir el caso en que alguna de las que ya se tienen identificadas cumplan con su objetivo antes de lo previsto.

### 9.1.1 Matriz Poder/ Interés

La matriz interés-poder tiene una utilidad para realizar el análisis estratégico de la empresa, permitiendo el diseño de estrategias que se dirigen a facilitar las relaciones con las partes interesadas o los grupos de interés. Con este análisis, la empresa puede diseñar estrategias que sean aceptadas por todos y cada uno de sus grupos de interés del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Esta matriz nos permite ubicar a cada uno de los interesados en uno de los cuadrantes, midiendo su alto o bajo poder e interés en el desarrollo de la SST, permitiendo así una visión para determinar el tipo de relación con todos los actores.

Para realizar el grado de poder / interés, se identificó la capacidad de cada una de las partes interesadas para la toma de decisiones y el nivel de afectación que puedan tener al momento de la ejecución de las actividades planeadas.

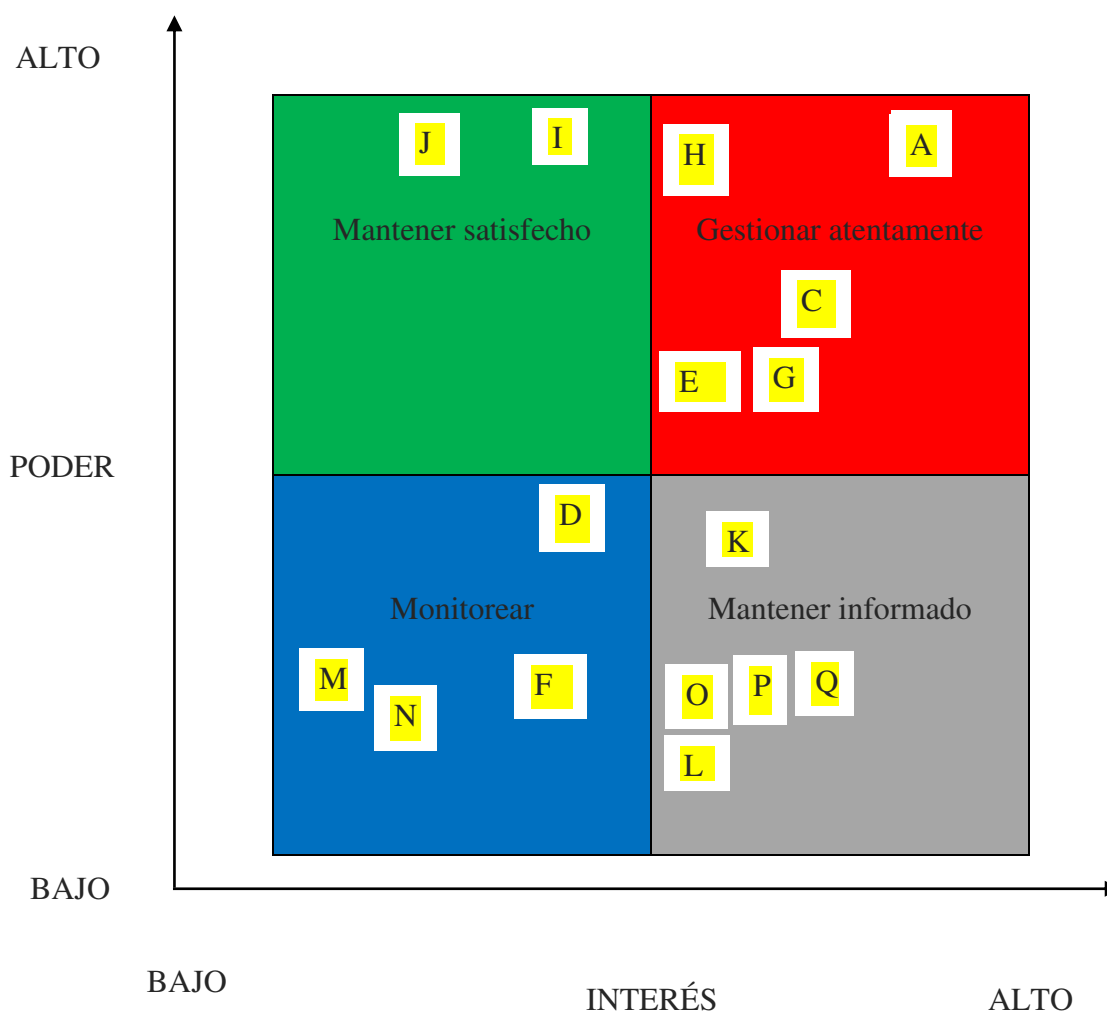


Ilustración 3 Matriz de PODER / INTERÉS de las partes interesadas. Fuente: Creación propia

De acuerdo con la matriz de poder/interés anterior para la gestión de las partes interesadas las dividimos en 4 grupos:

- **Cuadrante rojo:** Con alto interés y poder, en este cuadrante encontramos a:
  - Alcaldía de Anorí;
  - Colaboradores;
  - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo;
  - La ARL Seguros Bolívar;
  - Los Brigadistas;
  - La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho.

Con estos interesados se debe de realizar una gestión continua, buscando mantenerlos involucrados al máximo en el proyecto y buscando satisfacer a todas las partes. Estos son los actores claves con los que se debe de entrar a negociar el cumplimiento del SG-SST en el cual, ellos van a intervenir de forma activa en la toma de decisiones.

- **Cuadrante verde:** Alto poder y bajo interés, en este cuadrante encontramos a:
  - Ministerio de Trabajo
  - Ministerio de Salud y Protección Social

Este grupo de interesados se debe de gestionar activamente, informarlos continuamente buscando su aprobación.

En este cuadrante se ubicaron los interesados a los que se deben de satisfacer, ya que en este caso se debe de cumplir con las normas que los Ministerios estipulen.

- **Cuadrante azul:** Con bajo poder y bajo interés, en este cuadrante encontramos a:
  - Comité de Convivencia Laboral
  - Contratistas
  - Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez
  - Proveedores

Este grupo de interesados cuenta con poco poder y poco interés en el proyecto, se deben de monitorear para saber sus cambios o percepción frente al proyecto. La estrategia para este cuadrante se centrará en realizar vigilancia permitiendo asegurar que los niveles de poder e interés no cambien, ya que las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez y proveedores son partes interesadas externas, ni su nivel de participación es poca; los contratistas y el comité de convivencia laboral tienen actividades ya definidas en el SG-SST

- **Cuadrante gris:** Con bajo poder, pero alto interés, en este cuadrante encontramos a:
  - Empresas Promotoras de Salud -EPS/ IPS
  - Administradora de Fondos de Pensión
  - Hospital San Juan de Dios de Anorí
  - Bomberos Voluntarios de Anorí
  - Comunidad

En este cuadrante buscamos tener a los interesados de nuestro lado, buscando el apoyo en los momentos que se necesite, pero no cuentan poder para generar avances, los actores ubicados en este cuadrante son los que un nivel de interés alto frente a las decisiones que se toman en la SST, pero no cuentan con el suficiente poder para influenciar sobre las decisiones.

Con la aplicación de este método para clasificar a cada una de las partes interesadas en cuatro grupos de acuerdo con su nivel de poder e interés en el desarrollo del SG-SST, ayuda a realizar un análisis estratégico en función para realizar la gestión de acuerdo con el cuadrante en el que se ubicó a cada parte interesada, generando así estrategias que permitan al líder de la seguridad y salud en el trabajo, establecer medidas que satisfagan a todas las partes interesadas de cada una cuadrante y también estableciendo un nivel jerárquico ayudando a establecer partes interesadas prioritarias.

## 9.2 Matriz de las partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Anorí.

La matriz de las partes interesadas es una herramienta que ayuda a generar progresos del sistema de gestión de SST, a través del contacto regular con las partes interesadas identificadas en la matriz, sabiendo a cuál parte interesada y en qué momento se debe involucrar en la toma de decisiones. Este es un proceso altamente efectivo para el entendimiento de los efectos sobre objetivos planteados en el periodo de tiempo establecido. También tiene la capacidad de identificar aquellas partes que pueden influenciar en las diferentes etapas y en cada uno de los objetivos, programas o procesos a desarrollar.

Esta es una herramienta dinámica que conduce activamente a involucrar las partes interesadas claves sobre cómo hacerlas más responsables en la toma de decisiones en las diferentes etapas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sabiendo que parte interesada tiene más poder que otra, facilita la comunicación, la priorización del tiempo y cumplir con las expectativas de las partes interesadas.

Para la creación de esta matriz se realizó la búsqueda de información en la normatividad legal aplicable a la SST, la cual se describe en el siguiente punto, revisando las publicaciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de salud y protección social, el diario oficial y analizando la información con la que cuenta la organización con el fin de identificar las partes interesadas que ya se tenían identificadas y cuales estaban faltando.

Como ya se mencionó en puntos anteriores la información con la que cuenta la organización es poca, lo que generó la necesidad de realizar principalmente una búsqueda en la legislación, esta matriz tiene diferentes ítems que se deben conocer para poder entender:

- Partes interesadas: en este punto se nombrará cada una de las partes interesadas identificadas.
- Tipo de interesado: se informa si la parte interesada es interna o externa.
- Objetivos o resultados: En este ítem se describe el objetivo o resultado que espera la parte interesada frente a la seguridad y salud en el trabajo.
- Nivel de poder: Es el nivel de poder con el que cuenta la parte interesada frente a la SST.

- Nivel de interés: Es el nivel de interés frente a la SST que tiene la parte interesada.
- Necesidades: Son las necesidades que tiene la parte interesada para que se pueda cumplir con el plan de acción estipulado.
- Estrategias: Son las estrategias que se van a utilizar para poder cumplir con las necesidades de casa parte interesada.

Dando como resultado la matriz que se muestra a continuación.

Tabla 7 - Matriz de partes interesadas

<b>MATRIZ DE PARTES INTERESADAS</b>				
Partes interesadas	Alta dirección - Alcaldía de Anorí			
Tipo:	Interno			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplimiento con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alto	Alto	Mantener informado acerca de desempeño del SG-SST.	Ejecutar la revisión por la Alta Dirección según el procedimiento del SG-SST.
			Mantener el cumplimiento alcanzado por el SG-SST.	Cumplir con los requisitos legales.
			Cumplimiento de objetivos, metas, planes y proyectos.	Cumplir con autoevaluación de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 del SG-SST.
			Cumplir la política y objetivos del SG-SST.	Cumplir con los procesos y procedimientos del SG-SST.
			Mejorar del SG-SST.	Cumplir la normativa aplicable al SG-SST.
			Desarrollar actividades de prevención de accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Realizar como mínimo una (1) vez al año la revisión del SG-SST.
Adoptar medidas efectivas para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer controles que prevengan daños.				
Conclusión	Este cargo es de vital importancia dentro del SG-SST, ya que es el que lidera todos los procesos dentro de la organización, una de sus responsabilidades es crear la política del SST en donde involucre todos los niveles de la organización.			
Partes interesadas	Colaboradores			
Tipo:	Interno			
Objetivos resultados o	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Prevenir accidentes, incidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.	Alto	Alto	Asignación laboral justa.	Cumplir lo definido en el Manual de funciones. Dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.
			Desarrollar actividades de prevención de accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Adoptar medidas efectivas para identificar peligros,

				evaluar y valorar riesgos y establecer controles que prevengan daños.
			Conocer la Política del SG-SST.	Divulgar, mantener actualizada la Política de SG-SST.
			Instrucciones de trabajo definidas y contextualizadas al cargo y a la organización.	Cumplir con los procesos y procedimientos estandarizados. Ejecutar la inducción y reinducción de SST.
			Implementar y mantener el SG-SST para prevenir accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Cuidado integral de la salud en la realización de sus tareas diarias y acatamientos de la normatividad y recomendaciones del SG-SST Decreto 1072 de 2015.
			Espacios de trabajo en condiciones óptimas para el desempeño de sus labores.	Realizar inspecciones periódicas a los espacios de trabajo. Crear programa de mantenimiento preventivo, correctivo de las instalaciones, maquinaria y equipos.
			Investigación de Accidentes, Incidentes de Trabajo y Enfermedades laboras.	Cumplimiento de normatividad la Resolución 1401 de 2007.
			Realizar exámenes médicos ocupacionales.	Cumplimiento de normatividad la Resolución 2346 de 2007.
			Desarrollar programas de promoción y prevención.	Cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.
Conclusión	En gran parte el SG-SST se diseña, implementa y ejecuta con el objetivo de prevenir los incidentes/accidentes de trabajo y las enfermedades laborales de este grupo de interés en la organización.			
Partes interesadas	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST			
Tipo:	Interno			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Conformación y funcionamiento del Comité.	Alto	Alto	Conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.	Realizar el proceso de votación para la elección de los miembros por parte de los empleados y la administración realiza la elección de sus miembros.
			Realizar reuniones mensuales.	Realizar por lo menos una (1) reunión mensual durante el horario de trabajo y se sesionara con la mitad más uno de los integrantes.

			Informes.	El COPASST realiza acta de reunión de cada una de las reuniones que se realicen.
			Capacitar.	Programar capacitaciones al comité por parte de SST.
			Investigación de accidente grave o mortal o riesgo inminente.	Realizar reunión extraordinaria con presencia del responsable del área implicada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia del hecho - artículo 7 de la resolución 2013 de 1986.
			Investigación de accidentes de trabajo.	Acompañar la investigación de los accidentes de trabajo de la entidad.
			Cumplir con las funciones de los miembros.	Entregar las funciones a cada uno de los miembros por escrito. Apoyar para el cumplimiento de estas.
<b>Conclusión</b>	Este comité tiene un papel importante dentro de la SST ya que en gran medida son un comité que regula, vigila las actividades de la SST.			
<b>Partes interesadas</b>	Comité de convivencia laboral – CCL			
<b>Tipo:</b>	Interno			
<b>Objetivos o resultados</b>	<b>Nivel de poder</b>	<b>Nivel de interés</b>	<b>Necesidades</b>	<b>Estrategias</b>
Conformación del comité de convivencia laboral – CCL.	Bajo	Bajo	Conformación del comité de convivencia laboral.	Realizar el proceso de votación para la elección de los miembros por parte de los empleados y la administración realiza la elección de sus miembros.
			Apoyo con los lineamientos y/o estrategias para el mejoramiento de las condiciones de convivencia del Talento Humano.	Atender las disposiciones normativas.
			Realizar reuniones trimestrales.	Realizar por lo menos una (1) reunión trimestral durante el horario de trabajo y se sesionar con la mitad más uno de los integrantes.
			Reuniones extraordinarias.	Las reuniones extraordinarias se realizarán cuando se presenten casos que requieran inmediata intervención.
			Cumplir con las funciones de los miembros.	Entregar las funciones a cada uno de los miembros por escrito.
			Informes de las reuniones y de los casos.	El CCL deberá realizar actas de las reuniones y de los casos que están llevando.
			Capacitar.	Programar capacitaciones al comité.
<b>Conclusión</b>	Este comité ayuda a prevenir, mitigar cualquier actividad de acoso laboral que se puede presentar en la organización, se debe capacitar, monitorear sus actividades para establecer mejores programas basado en sus indicadores.			

Partes interesadas				
Partes interesadas		Brigadistas		
Tipo:		Interno		
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Conformación de grupos de brigada.	Alto	Alto	Conformación.	Realizar la convocatoria para la conformación de la brigada de emergencias.
			Capacitación y entrenamiento	Planear un cronograma de capacitaciones y entrenamiento de los miembros de la brigada.
			Contar con el apoyo de la alta gerencia para su funcionamiento.	Cumplir las disposiciones legales del SG-SST.
			Contar con la infraestructura física necesaria para atender las situaciones de emergencia.	Realizar mantenimientos preventivos, correctivos a los elementos de seguridad y de emergencia.
Conclusión		Los brigadistas se deben de capacitar de forma continúa buscando que se encuentren preparados para la atención de eventos no deseados en la organización.		
Partes interesadas				
Partes interesadas		Contratistas		
Tipo:		Interno		
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Incluirlos en las actividades del SG-SST.	Bajo	Bajo	Implementar y mantener el SG-SST para prevenir accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Cuidado integral de la salud en la realización de sus tareas diarias y acatamientos de la normatividad y recomendaciones del SG-SST Decreto 1072 de 2015.
			Espacios de trabajo en óptimas condiciones para desempeñar las labores.	Realizar inspecciones periódicas a los espacios de trabajo.  Crear programa de mantenimiento preventivo, correctivo de las instalaciones, maquinaria y equipos.
Conclusión		Un Objetivo dentro del SG-SST también es prevenir los incidentes/accidentes de trabajo y las enfermedades laborales de este grupo de interesados en la organización.		
Partes interesadas				
Partes interesadas		Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho		
Tipo:		Interno		
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplimiento con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alto	Alto	Mantener informado acerca de desempeño del SG-SST.	Ejecutar la revisión por la Alta Dirección según el procedimiento del SG-SST.
			Mantener el cumplimiento alcanzado por en SG-SST.	Cumplir con los requisitos legales.
			Cumplimiento de metas, Planes y proyectos.	Cumplir con autoevaluación de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 del SG-SST.
Conclusión		Una de las actividades de acuerdo con el MIPG (Modelo integrado de planeación y gestión) que las secretarías deben de desarrollar en su plan de trabajo son todas las actividades de SST.		

Partes interesadas				
Partes interesadas		Ministerio de Trabajo		
Tipo:		Externo		
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Alto	Bajo	Aplicación de la normatividad en temas de SST aplicables.	Dar cumplimiento a los requisitos aplicables del Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.
			Realizar auto reporte.	Realizar el auto reporte cada año en la página habilitada por el Ministerio de Trabajo.
Conclusión		Esta parte interesada se debe de mantener satisfecha, ya que es la encargada de legislar sobre la SST, las cuales son de obligatorio cumplimiento para la entidad.		
Partes interesadas				
Partes interesadas		ARL Seguros Bolívar		
Tipo:		Externo		
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Alto	Alto	Aplicación de la normatividad en temas de SST aplicables.	Dar cumplimiento a los requisitos aplicables de la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Dar cumplimiento a los requisitos aplicables del Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012.
			Afiliación de los trabajadores y contratistas.	La afiliación a la ARL se debe realizar como mínimo 24 horas antes de que la persona empiece a realizar sus labores.
			Pago de los trabajadores y contratistas acorde al nivel de riesgo acordó con las actividades a desempeñar.	El pago de nivel de riesgo se realiza de acuerdo con las actividades objeto del contrato y se estará verificando de forma mensual.
			Notificar accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	La notificación de accidentes, incidentes y/o enfermedades laborales se realiza por la página de la ARL, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
			Enviar informe sobre accidentes de trabajo graves y/o mortales.	Cada vez que ocurra un evento grave o mortal, la organización debe enviar el informe sobre la investigación de los hechos

				dentro de los 15 días hábiles siguientes.
			Informar sobre el desempeño del SG-SST.	Mensualmente en la plataforma de la ARL se realizará la autoevaluación del SG-ST.
			Prestar asesoría a la organización enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y ajustes al plan de trabajo anual.	Implementar y desarrollar plan de trabajo anual con la ARL.
			Seguimiento al cumplimiento de la ARL con el pago de la incapacidad y el seguimiento a indemnizaciones por invalidez o muerte.	Hacer seguimiento al cumplimiento de la ARL en el pago de las incapacidades y seguimiento al pago de las indemnizaciones por invalidez o muerte.
Conclusión	La ARL es un aliado estratégico para el desarrollo de las actividades, con esta organización se pueden gestionar temas de capacitaciones, inspecciones técnicas, evaluaciones de programas, lo que llevara a mejorar estas actividades en la organización.			
Partes interesadas	Ministerio de Salud y Protección Social			
Tipo:	Externo			
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Alto	Bajo	Afiliación de los trabajadores y contratistas al sistema general de seguridad social.	Verificar la afiliación de trabajadores y contratistas al sistema general de seguridad social.
Conclusión	Esta parte interesada se debe de mantener satisfecha, ya que es la encargada de legislar sobre la SST, las cuales son de obligatorio cumplimiento para la entidad			
Partes interesadas	Empresas Promotoras de Salud - EPS			
Tipo:	Externo			
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable	Bajo	Bajo	Cumplir con la normatividad establecida en materia de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, detección temprana de alteraciones y calificación de origen laboral en primera instancia.	Verificación de afiliación de trabajadores y contratistas.  Dar cumplimiento a lo establecido por la resolución 1072 de 2015 en lo referente Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Reconocer Prestaciones económicas y asistenciales cuando sea el caso, Tratamientos y rehabilitación y calificación de origen laboral.
Conclusión	A esta entidad se enviar reportes en periodos definidos sobre los accidentes de trabajo que ocurrieron en la entidad.			
Partes interesadas	Administradora de Fondos de Pensión - AFP			
Tipo:	Externo			
Objetivos resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias

Cumplir con la normatividad aplicable.	Bajo	Bajo	Aplicación la normatividad establecida en materia de recursos destinados a pagar las pensiones de sus afiliados, pensión por invalidez y sobreviviente.	Verificar el cumplimiento de las prestaciones económicas correspondientes al trabajador.
Conclusión	Esta entidad participa de una forma ocasional en la SST, ya que su función empieza cuando un trabajador cumple con los requisitos necesarios para la pensión.			
Partes interesadas	Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez			
Tipo:	Externo			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Bajo	Bajo	Cumplir con las solicitudes por parte de las juntas y con las recomendaciones emitidas por calificación de la enfermedad, detección temprana de alteraciones y origen laboral en primera instancia parte de la EPS y ARL.	Notificar e investigar las enfermedades laborales.
Conclusión	Esta entidad participa de una forma ocasional en la SST, ya que su función empieza cuando un trabajador cumple con los requisitos para que la entidad realice el diagnóstico.			
Partes interesadas	Proveedores			
Tipo:	Externo			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Bajo	Bajo	Realizar actividades contractuales.	Verificar cumplimiento del SG-SST del proveedor y obligaciones legales.
Conclusión	Un Objetivo dentro del SG-SST también es prevenir los incidentes/accidentes de trabajo y las enfermedades laborales de este grupo de personas en la organización; también que los proveedores cumplan con sus obligaciones frente a la SST.			
Partes interesadas	Hospital San Juan de Dios de Anorí			
Tipo:	Externo			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable	Bajo	Alto	Cumplir con la normatividad aplicable de la normatividad establecida en materia de promoción de la salud.	Verificación de afiliación de trabajadores y contratistas. Dar cumplimiento a lo establecido por la resolución 1072 de 2015 en lo referente Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Reconocer Prestaciones económicas y asistenciales cuando sea el caso, Tratamientos y rehabilitación y Calificación de origen laboral.
Conclusión	El Hospital San Juan de Dios, es una entidad que apoya a la SST cuando se presentan incidentes/accidentes de trabajo o posibles casos de enfermedad laboral, se les debe de enviar los reportes de los incidentes o accidentes que se generen para que la entidad realice la atención.			
Partes interesadas	Bomberos			

Tipo:	Externo			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Cumplir con la normatividad aplicable.	Bajo	Alto	Aplicar las medidas preventivas por parte de la entidad.	Cumplir la normatividad de SST aplicable a la entidad.
			Inspecciones de las instalaciones físicas.	Cumplir la normatividad de SST aplicable a la entidad.
			Notificar con los planos de redes contra incendio en nuevos proyectos de infraestructura física.	Dar cumplimiento al procedimiento de diseño y construcción de nueva infraestructura y sus instructivos asociados en el tema de legalización de servicios públicos.
Conclusión	A los bomberos del municipio se les informa en los momentos que se van a realizar actividades en donde se requiera de su apoyo o en el caso de la ocurrencia de un evento no deseado en la organización.			
<b>Matriz de Partes interesadas</b>				
Partes interesadas	Comunidad, Vecinos y usuarios			
Tipo:	Externo			
Objetivos o resultados	Nivel de poder	Nivel de interés	Necesidades	Estrategias
Mantener informados sobre las actividades o emergencias.	Bajo	Alto	Mantener actualizados los planes de emergencia.	Mantener un ambiente laboral en condiciones seguras. Brindar en el momento de una emergencia una respuesta oportuna en la atención y las menores afectaciones posibles trabajando en conjunto con la comunidad.
			Preparación y actualización en conocimientos prácticos de los brigadistas para enfrentar situaciones críticas.	Definir y asignar los recursos para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas preventivas y de control.
			Conocer los peligros a los que están expuestos y salidas de emergencias.	Garantizar adecuadas condiciones de infraestructura que garanticen seguridad al visitante.
Conclusión	A comunidad, vecinos y usuarios se les debe de mantener informados sobre las actividades o eventos en los que puedan resultar afectados.			

. Fuente: (Valbuena J. S.)

La matriz de partes interesadas identificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una herramienta que le permite a la alcaldía del Municipio de Anorí conocer las necesidades y estrategias para gestionar de forma adecuada las expectativas de las partes interesadas a lo largo de la ejecución del SG-SST, permitiendo maximizar las influencias positivas y atenuando los posibles impactos negativos, marcando un punto de partida para generar estrategias para obtener el apoyo necesario para alcanzar los objetivos planteados.

### 9.3 Determinar las responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST.

Para determinar las responsabilidades de las partes interesadas se realizaron dos pasos:

- Una búsqueda en la normatividad nacional vigente aplicable a la seguridad y salud en el trabajo sobre las responsabilidades de cada una de las partes interesadas identificadas en la matriz anterior, evidenciando las obligaciones legales que debe cumplir cada una de las partes interesadas. La legislación revisada y analizada fue:
  - **La ley 9 de 1979**, Establece la obligación de contar con un programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo;
  - **La Resolución 2400 de 1979**, Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo;
  - **El decreto 614 de 1984**, Determina las bases de la administración en Salud Ocupacional en el país;
  - **La Resolución 2013 de 1986**. Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional;
  - **La Resolución 1016 de 1989**, Estipula la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país;
  - **La Ley 100 de 1993**. Por la cual se crea el sistema social integral y se dictan otras disposiciones;
  - **El Decreto ley 1295 de 1994**, Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales;
  - **La Resolución 652 de 2012**, Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidad públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Así mismo, establece los Comités de convivencia Laboral;
  - **La Ley 1562 de 2012**, Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional;
  - **El Decreto 1072 de 2015**, Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST);
  - **La Resolución 0312 de 2019**, Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El estudio de esta normatividad facilita dar cumplimiento al objetivo de que las organizaciones o los empleadores desarrollen un proceso basado en la mejora continua, lógico y por etapas, con el fin de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, teniendo en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las situaciones que se pueden presentar en el lugar de trabajo a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra basado en el ciclo PHVA<sup>2</sup>, el cual debe de ser liderado e implementado por el empleador, de tal manera que logre la aplicación de las medidas de evaluación de riesgos, la prevención y control eficaz de los peligros en los sitios de trabajo, buscando reducir al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

- Juicio de expertos: 10 ingenieros en higiene y seguridad ocupacional con más de 5 años de experiencia cada uno, en diferentes sectores económicos como empresas de construcción, empresas de ingeniería eléctrica, minería, instituciones de educación superior, empresas del sector público y grupos empresariales, realizando un análisis de quienes son los grupos, personas o empresas que deben de ingresar en la matriz de partes interesadas, además de cuáles son las responsabilidades de cada parte interesada dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, buscando integrarlas con las responsabilidades legales ya identificadas en el punto anterior.

Con el juicio de expertos fue el método de validación que sirvió para verificar la fiabilidad de la información ya recogida y agregar las partes interesadas que no se habían identificado en la primera fase del estudio.

El resultado de estos dos puntos llevó a la discusión y resultado de la matriz que se ve a continuación, en donde se describe a cada parte interesada sus responsabilidades frente a la seguridad y salud en el trabajo; para poder así también entender el nivel de poder e interés de las partes.

---

<sup>2</sup> Ciclo PHVA, las siglas significan: La planificación, el hacer, la verificación y el actuar.

Tabla 8 Matriz de responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST.

RESPONSABILIDADES EN EL SG-SST		
Tipo de interesado (Interno o Externo)	Parte interesada	Responsabilidad
Interna	Alta dirección (alcalde de Anorí)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asignación de recursos para la implementación, ejecución del SG-SST</li> <li>2. Asignación de una persona responsable que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST.</li> <li>3. Evaluación, realización, actualización y publicación de políticas y objetivos para el SG-SST</li> <li>4. Revisión anual del SG-SST</li> <li>5. Cumplimiento de requisitos legales aplicables.</li> <li>6. Gestionar los peligros y riesgos</li> <li>7. Evaluar el plan de trabajo anual</li> <li>8. Desarrollar programas de prevención y promoción de riesgos laborales</li> </ol>
Interna	Colaboradores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proponerse el cuidado integral de su salud.</li> <li>2. Proporcionar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud</li> <li>3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad</li> <li>4. Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.</li> <li>5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</li> <li>6. Colaborar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST de la entidad.</li> </ol>
Interna	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plantear a la alta dirección la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.</li> <li>2. Formular y participar en actividades de capacitación.</li> <li>3. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales en las actividades de SST que éstos adelanten en la empresa y recibir los informes correspondientes.</li> <li>4. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la entidad de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación.</li> <li>5. Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y participar con el análisis de las causas además proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar.</li> <li>6. Inspeccionar de forma periódicamente los lugares de trabajo, los ambientes, máquinas, equipos, y las actividades realizadas por el personal en cada área de la entidad, informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.</li> <li>7. Estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.</li> <li>8. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.</li> <li>9. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la normatividad.</li> <li>10. Mantener las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición de las autoridades, el empleador, los trabajadores.</li> <li>11. Recibir por la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>12. Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.</li> <li>13. Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.</li> <li>14. Emitir recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.</li> <li>15. Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales.</li> <li>16. Revisión del programa de capacitación en SST.</li> <li>17. Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio.</li> <li>18. Participar en la planificación de las auditorías.</li> <li>19. Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección.</li> </ol>
Interna	Comité de convivencia laboral - CCL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.</li> <li>2. Examinar de manera confidencial los casos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública.</li> <li>3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.</li> </ol>

**RESPONSABILIDADES EN EL SG-SST**

<b>Tipo de interesado (Interno o Externo)</b>	<b>Parte interesada</b>	<b>Responsabilidad</b>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</li> <li>5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.</li> <li>6. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.</li> <li>7. Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación los casos en donde no se lleguen a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones estipuladas</li> </ol>
Interna	Brigadistas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar en todo momento la seguridad del personal de la organización.</li> <li>2. Realizar entrenamientos continuos y realizar simulacros de manera periódica de lucha contra incendios, salvamento de bienes y personal, evacuación, rescate y actividades de primeros auxilios.</li> <li>3. Diseñar e implementar métodos de control efectivo y actuación para saber cómo proceder en caso de emergencia.</li> <li>4. Establecer códigos de alarma y hacerlos conocer a todo el personal de la organización.</li> <li>5. Llevar un control periódico sobre el estado de los sistemas y equipos de protección contra incendios.</li> <li>6. Estar preparado para reaccionar inmediatamente ante cualquier imprevisto, contingencia o presencia de un peligro inminente.</li> <li>7. Tomar las riendas de las actividades en caso de emergencia, dirigiendo evacuación de personas y salvamento de bienes de valor de la organización.</li> <li>8. Asegurarse de que se cumplan las normas establecidas orientadas a la seguridad industrial.</li> <li>9. Se debe tener un directorio actualizado de las entidades especializadas de apoyo externo.</li> <li>10. Verificar periódicamente el funcionamiento óptimo de la señal de alarma para que todos los trabajadores evacuen de inmediato.</li> </ol>
Interna	Contratistas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procurar el cuidado integral de su salud.</li> <li>2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.</li> <li>3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad.</li> <li>4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.</li> <li>5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</li> <li>6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST de la entidad.</li> </ol>
Interna	La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyar las actividades del SG-SST.</li> <li>2. Incluir el SG-SST en su plan de trabajo.</li> <li>3. Estar informada sobre las actividades que se desarrollan en temas de SST.</li> </ol>
Externa	ARL Seguros Bolívar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASS, en aspectos relativos al SG-SST</li> <li>2. Prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SST</li> </ol>
Externa	Ministerio de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formular y adoptar políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente.</li> <li>2. Un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control.</li> <li>3. Fomentar políticas e estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.</li> </ol>
Externa	Ministerio de Salud y Protección Social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigilar la afiliación y cotización a el sistema general de seguridad social.</li> <li>2. Supervisar y vigilar los servicios privados de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>3. Establecer los requerimientos de los servicios privados de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ol>

**RESPONSABILIDADES EN EL SG-SST**

<b>Tipo de interesado (Interno o Externo)</b>	<b>Parte interesada</b>	<b>Responsabilidad</b>
Externa	Empresas Promotoras de Salud -EPS/ IPS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La EPS debe de brindar la atención integral a la salud de los empleados</li> <li>2. Consulta: medicina general y especializada (se incluye optometría y psicología).</li> <li>3. Diagnóstico: laboratorio clínico, radiología, ecografías, medicina nuclear, resonancia electromagnética y escanografía.</li> <li>4. Medicamentos: incluidos en el listado del POS.</li> <li>5. Rehabilitación funcional: incluye consulta, valoración y seguimiento por fisioterapia, terapia física, respiratoria, ocupacional, del lenguaje, y equipo interdisciplinario, entre otros procedimientos requeridos para la habilitación y rehabilitación.</li> <li>6. Hospitalización.</li> <li>7. Tratamientos quirúrgicos en servicios de baja, mediana y alta complejidad.</li> <li>8. Odontología</li> </ol>
Externa	Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tener una sede de fácil acceso y sin barreras arquitectónicas, que permita el ingreso de las personas en situación de discapacidad.</li> <li>2. Garantizar la atención al usuario, con consideraciones de servicio al cliente.</li> <li>3. Emitir los dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del paciente.</li> <li>4. Citar a la persona objeto de dictamen para la valoración correspondiente.</li> <li>5. Ordenar la práctica de exámenes y evaluaciones complementarias, diferentes a los acompañados en el expediente que considere indispensables para fundamentar su dictamen.</li> <li>6. Si lo considera necesario y con el fin de proferir el dictamen, solicitar los antecedentes e informes adicionales a las entidades promotoras de salud, a las administradoras de riesgos laborales, a las administradoras del sistema general de pensiones, compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y demás compañías de seguros, así como a los empleadores y a las instituciones prestadoras de servicios de salud que hayan atendido al afiliado, al pensionado o al beneficiario.</li> <li>7. Garantizar que la valoración del paciente por parte del médico ponente deberá realizarse individualmente o en forma conjunta con el terapeuta físico u ocupacional o el psicólogo, quienes harán la valoración del rol laboral, rol y otras áreas ocupacionales. La valoración individual o la conjunta del paciente en todo caso se debe realizar el mismo día para el cual fue citado.</li> <li>8. Implementar los mecanismos de control frente a que un mismo interesado no radique la misma solicitud en diferentes salas de la respectiva junta.</li> <li>9. Implementar un sistema de información de conformidad con los parámetros del Ministerio del Trabajo.</li> </ol>
Externa	Proveedores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplir con todas las normas establecidas dentro de la organización</li> <li>2. Estar afiliados al sistema general de seguridad social</li> <li>3. Procurar el cuidado integral de su salud.</li> <li>4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud</li> <li>5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad</li> <li>6. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.</li> <li>7. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</li> </ol>
Externa	Hospital San Juan de Dios de Anorí	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atención de los accidentes/ incidentes de trabajo</li> </ol>
Externa	Bomberos Voluntarios de Anorí	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atender llamado para la atención de emergencias en la entidad</li> </ol>
Externa	Comunidad, vecinos y usuarios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estar atentos a los comunicados emitidos por la entidad</li> </ol>

*Fuente: Creación propia*

El objetivo principal de realizar la identificación de las responsabilidades de cada una de las partes interesadas es conocer cuáles son los derechos y obligaciones con las que cada parte interesada cuenta en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo,

buscando así tener claro los límites entre todos los actores y establecer así una dinámica acorde con las responsabilidades legales.

#### 9.4 Propuesta de un plan de acción para gestionar el involucramiento de las partes interesadas en el SG-SST.

Con la identificación de las responsabilidades de las partes interesadas dentro del Sistema de Gestión se crea el anexo 1, con el objetivo de distribuir en el tiempo las responsabilidades que tiene cada una de las partes en el periodo 2021, también poder monitorear el cumplimiento de lo planeado mes a mes y buscando la efectividad de lo planeado.

Este instrumento servirá para realizar el involucramiento de las partes interesadas en el tiempo, es un cronograma de las actividades en las que las partes interesadas deben participar y en qué momento se deben involucrar. En el instrumento no se encuentran incluidas todas las partes interesadas ya que, como se identificó en el punto anterior, contamos con partes interesadas externas que se tienen identificadas, pero no se pueden involucrar aun o no se cuentan con el poder suficiente para esto. Dentro de estas partes interesadas se encuentra el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de salud y protección social, por nombrar algunas, las cuales son entidades gubernamentales y se debe de estar a la espera de sus requerimientos frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, también tenemos a las Juntas de calificación de invalidez, la cual solo se involucraría en casos muy específicos, y las administradoras de fondos de pensión igualmente, dado que aún no se cuentan con personas de la entidad que estén cumpliendo con los requerimientos para solicitar la pensión de ningún tipo, entonces no se ha hecho necesario realizar los procesos con esta parte interesada. Sin embargo, es importante tenerlas en el mapa para cuando sea necesario la ejecución de las actividades pertinentes.

En el Anexo 1 Plan para el involucramiento de las partes interesadas.

En este anexo se visualiza las actividades planeadas de acuerdo con los tiempos de su ejecución.

#### 9.5 Indicadores para la medición del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema.

Con el objetivo de verificar el cumplimiento de las responsabilidades de cada uno de los interesados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se crearon los siguientes indicadores para estar monitoreando la participación dentro del proyecto y conocer si las estrategias propuestas están funcionando.

Estos indicadores se utilizan para realizar análisis a las estrategias, conocer la eficiencia de estas, para mejorar la participación de las partes interesadas.

Los indicadores se dividieron en tres tipos de indicadores

- Indicadores de proceso: estos indicadores son los que ayudan a verificar el nivel de desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores de resultado: Con estos indicadores se verifica las medidas y los cambios realizados en un período.
- Indicadores de estructura: Se analiza el cumplimiento de los elementos del SG-SST.

Los indicadores que se observan en la siguiente tabla se plantearon para el periodo 2021, están propuestos de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019 y fueron revisados por la secretaria de servicios administrativos y talento humano, aprobados por el alcalde del municipio de Anorí.

A continuación, se describe cada columna de la tabla 10, correspondiente a cada uno de los ítems:

- Tipo de indicador: los indicadores se dividen en 3 tipos indicadores de proceso, resultado o estructura.
- Nombre del indicador: Es el nombre que va a llevar el indicador dentro del proceso.
- Definición: explica cómo se mide el indicador y que datos de deben de tener en cuenta.
- Como se mide: este ítem explica la fórmula del indicador.
- Frecuencia de medición: Se definen en cada cuanto se va a realizar la medición del indicador.
- Unidad de medida: Este ítem nos explica la unidad de medida, puede ser en porcentaje, un numero o si se cumple el indicador.
- Interpretación: Nos describe la forma como se debe de interpretar el indicador.
- Meta: Se define la meta u objetivo al que se desea llegar con el indicador.

Tabla 9 Matriz de indicadores del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO								
TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
RESULTADO	Tasa Accidentalidad (TA)	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período	# AT / # de trabajadores  AT: Accidente de trabajo	Mensual	Porcentaje	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el período.	0%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (IFI)	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(# AT en el año con incapacidad / HHT AÑO) *K  AT: Accidente de trabajo HHT= Horas Hombre Trabajadas K= constate 240.000	Anual	Número	por cada 100 trabajadores, se presentan X Accidentes de Trabajo con incapacidad en el año	0%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Índice de Severidad (IS)	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	((# días de incapacidad*AT + # días cargados en el mes) / (# de trabajadores vinculados)) *100  (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100  AT: Accidente de trabajo	Mensual	días	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	0 días	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
RESULTADO	Índice de Lesiones Incapacitantes por AT (ILI)	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.	$(IFI * IS) / 1000$	Anual	Número	Se compara con los años anteriores	Menor a 1	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Proporción de accidentes de trabajo mortales (PATM)	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\# \text{ AT Mortales en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$  AT: Accidente de trabajo	Anual	Número	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	0%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Prevalencia de la enfermedad laboral (PEL)	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\# \text{ de casos nuevos} + \# \text{ de casos antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Anual	Número	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Menor al 10	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Incidencia de la enfermedad laboral (IEL)	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \# \text{ de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Anual	Número	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Menor a 10	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido (%TP)	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.	(# días u horas perdidas por enfermedad laboral en año / # días o horas programadas en el periodo) *100	Anual	Porcentaje	Se perdió en el año x, el XX% de tiempo por incapacidades.	Menor al 25%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Cobertura Inducción (CI)	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción	(# de personas que asisten a la inducción / # de personas que ingresan en el periodo) * 100	Mensual	Porcentaje	XX % de las personas nuevas asistieron a la inducción	100%	COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	% Cubrimiento EPP (%CEPP)	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	(# de EPP entregados / # de EPP requeridos) x 100  EPP: Elemento de protección personal	Mensual	Porcentaje	XX% de los EPP requeridos fueron entregados	100%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	% uso EPP (%UEPP)	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP	(# Trabajadores que usan EPP en el período de tiempo/ # de trabajadores dotados con EPP) x 100	Mensual	Porcentaje	El XX% de los trabajadores usas el EPP	100%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	% Inspecciones realizadas (%IR)	Muestra el porcentaje de Inspecciones	(# de inspecciones realizadas en un periodo/ # de inspecciones planeadas) x 100	Mensual	Porcentaje	El XX% de las inspecciones planeadas se realizaron	100%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
RESULTADO	Eficiencia condiciones mejoradas (ECM)	Relación entre los efectos del sistema de gestión y los gastos correspondientes de recursos e insumos.	Gastos totales del área / # total de condiciones ambientales peligrosas controladas	Anual	Número	\$\$ es el costo de cada una de las condiciones encontradas aproximadamente	Menor a 1	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	% Condiciones mejoradas (%CM)	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas	(# de condiciones mejoradas / # de condiciones encontradas) x 100	Anual	Porcentaje	XX% de las condiciones mejoradas	Mayor al 80%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Acciones correctivas (AC)	Muestra la relación de las acciones correctivas realizadas sobre el total de acciones correctivas encontradas	# acciones correctivas realizadas / # de acciones correctivas encontradas x 100	Anual	Porcentaje	XX% de las acciones correctivas realizadas	Mayor al 80%	Alta dirección COPASST La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
RESULTADO	Número de casos de acoso laboral al inicio del proyecto	Este indicador relaciona los casos que se encuentran en procesos en el Comité de convivencia laboral	Número de casos	Cuatrimestral	Numero	# de casos en el periodo	Igual a 0	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Comité de convivencia laboral Profesional de SST
RESULTADO	Número de casos de acoso laboral nuevos en el proyecto	Nos indica el número de casos nuevos de acoso laboral durante el proyecto	Número de casos nuevos	Cuatrimestral	Numero	# de casos nuevos en el periodo	Menor a 3	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Comité de convivencia laboral Profesional de SST

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
RESULTADO	Número de casos de acoso laboral que se cerraron durante el proyecto	Nos indica el número de casos de acoso laboral que se cerraron durante el proyecto	Número de casos cerrados	Cuatrimestral	Numero	# de casos cerrados	Mayor o igual a 3	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Comité de convivencia laboral Profesional de SST
RESULTADO	Número de casos de acoso laboral abiertos al finalizar el proyecto	Nos indica el número de casos que están abiertos al finalizar el proyecto	Número de casos sin cerrar	Cuatrimestral	Numero	# de casos sin cerrar	Igual a 0	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Comité de convivencia laboral Profesional de SST
RESULTADO	Cumplimiento de requisitos legales (CRL)	Relaciona el cumplimiento legal	(# de requisitos legales que se cumplen / Total de requisitos legales que aplican) * 100	Mensual	Porcentaje	XX% de cumplimiento legal	Mayor al 90%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	Anual	Cumplimiento	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.	cumplido	Todas las partes interesadas
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	Mensual	Cumplimiento	Los objetivos y metas de seguridad se encuentran escritos y divulgados.	cumplido	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	# total de secretarios con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Secretarios.	Anual	Númer	Número total de jefes con responsabilidades	Igual a 7	La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	Anual	Cumplimiento	Identificación de peligros realizado	Cumplido	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas
ESTRUCTURA	Conformación del COPASST	Documento donde se evidencie la constitución del COPASST	Acta de constitución del COPASST	Bianual	Cumplimie	Acta de constitución	Cumplido	Alta dirección Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas
ESTRUCTURA	Funcionamiento del COPASST	Funcionamiento del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	Semestral	Número	Número de reuniones anuales del COPASST	Igual o mayor a 6	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas
ESTRUCTURA	Documentos SG-SST (DSGSST)	Documentos que soportan el SG-SST	(# de documentos de SG-SST/ # de documentos requeridos por la norma) *100	Anual	Porcenta	XX% cumplimiento con la documentación	Igual o mayor al 87%	Alta dirección COPASST Profesional de SST
ESTRUCTURA	Recursos	Asignación de Recursos Humanos	Cantidad de recursos disponibles según tamaño de la empresa.	Anual	Cumpli	Número de Comités en funcionamiento y número de encargados del SGSST	Cumple	Alta dirección Profesional de SST

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia	# de sedes con plan de emergencia/# total de sedes.	Anual	Número	Número de sedes con plan de emergencias	Igual a 8	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas Brigadistas Bomberos Anorí ARL
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST	Sumatoria de porcentaje por cada uno de los Ítems evaluados	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST	Igual o mayor al 85%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas Brigadistas Bomberos Anorí ARL
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo (EPA)	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(# de actividades desarrolladas en el periodo en el plan/ # de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo) *100	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo	Igual o superior al 85%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas Brigadistas ARL

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
								EPS Ministerio de Trabajo
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos (IPI)	Intervención de los peligros identificados	(# total de peligros intervenidos en el periodo/ total de peligros identificados) *100	Semestral	Porcentaje	XX% de peligros intervenidos	Igual o superior al 80%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas
PROCESO	Plan de accidentalidad (PAT)	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	(# de actividades en la intervención de los riesgos prioritarios/ actividades propuestas para la intervención de los riesgos prioritarios) *100	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos	Igual o superior al 85%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas ARL
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes (%IAT/IT)	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	(# de AT/IT investigados/ # de AT/IT reportados)	Semestral	Porcentaje	XX% de investigaciones realizadas	Igual al 100%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores ARL

**INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FRECUENCIA	UNIDAD	INTERPRETACION	META	RESPONSABLE
PROCESO	Simulacros (%SR)	Porcentaje de simulacros realizados por sede	(# de simulacros realizados/ # de simulacros programados) *100	Anual	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados	Igual o superior al 80%	Alta dirección La Secretaria de Servicios Administrativos y Talento Humano y Secretarios de Despacho Profesional de SST COPASST Colaboradores Contratistas Brigadistas Bomberos Voluntarios de Anorí ARL Ministerio de Trabajo Comunidad, vecinos y usuarios

*Fuente: Creación propia*

## 10 CONCLUSIONES

### Objetivo general

Diseñar un plan de acción con base en el enfoque del Project Management Institute para gestionar las partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí con el fin de mejorar la participación de cada uno de los actores del sistema.

Las conclusiones que nos permiten cumplir con este objetivo son:

En primera instancia, se propone el plan de acción para el involucramiento de las partes interesadas, reconociendo la importancia de diseñar e implementar un plan de acción que permita gestionar y mejorar la relación con las partes interesadas mejorando el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este diseño del plan de trabajo como una guía para la ejecución de las actividades en el tiempo y permitiendo conocer cuales partes interesadas deben de participar en cada una de ellas, así mismo da un orden en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo la evaluación del cumplimiento de las actividades y así continuar con el ciclo de la mejora continua (PHVA) en función de la SST.

### Objetivo específico 1

- Identificar las partes interesadas del SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí para el año 2021.

Las conclusiones que nos permiten cumplir con este objetivo son:

Se han identificado a las distintas partes interesadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Anorí mediante diversas técnicas, como el juicio de expertos y revisión de la legislación aplicable, intentando de esta forma involucrar a las partes interesadas en el diseño, implementación y ejecución de las actividades de la SST en la organización, la identificación de las partes interesadas permite una visión de las personas, grupos u organizaciones que se deben de gestionar para el cumplimiento de la SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí.

Asimismo, con el desarrollo de la matriz de las partes interesadas se identificó las obligaciones y estrategias para cada una de las partes para involucrarlas en el desarrollo de las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; esta herramienta permite conocer las necesidades de las partes interesadas y las estrategias establecidas para realizar el cumplimiento, satisfaciendo las necesidades de cada uno; y también cumplir con las obligaciones legales de la Alcaldía del Municipio de Anorí frente a la SST.

#### Objetivo específico 2

- Determinar las responsabilidades de las partes interesadas en función del SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí en el año 2021.

Las conclusiones que nos permiten cumplir con este objetivo son:

se evidencia la importancia de la gestión del involucramiento de las partes interesadas para lograr un impacto positivo en el resultado del SG-SST, invitando a la alta dirección a comprender, plantear y emplear los métodos acordes con las necesidades de la organización para garantizar la incorporación de las partes interesadas en el diseño, la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las herramientas planeadas en el PMBOK sexta edición, son claras para su implementación en el día a día, aportan herramientas valiosas que orientan a la organización para gestionar la relación con los interesados del SG-SST con el fin de optimizando los resultados

El estudio del interés y poder dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la matriz poder-interés, es un método cualitativo que ha permitido identificar la importancia de las partes interesadas. Se concluye que, a pesar de los diferentes interesados en el proyecto, el poder de decisión en la gestión no es capacidad de todos ellos, pero concierne el interés común de todos los implicados en el objetivo que se persigue, para garantizar el éxito del SG-SST, los actores con mayor poder e influencia son: Alcaldía de Anorí; Colaboradores; Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; La ARL Seguros Bolívar; Los Brigadistas; Secretarios de Despacho.

### Objetivo específico 3

- Proponer un plan de acción para gestionar el involucramiento de las partes interesadas en el SG-SST en la Alcaldía del Municipio de Anorí en el año 2021.

Las conclusiones que nos permiten cumplir con este objetivo son:

Los resultados obtenidos muestran una necesidad de mejorar la participación de las partes interesadas buscando para la organización y las propias partes interesadas colaboren en el diseño, implementación y ejecución del SG-SST, para conseguir unos resultados lo más satisfactorios posibles.

### Objetivo específico 4

- Generar indicadores para la medición del cumplimiento de las responsabilidades de los participantes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía del Municipio de Anorí.

Las conclusiones que nos permiten cumplir con este objetivo son:

Se propone los indicadores para monitorear y evaluar la eficiencia, eficacia y el cumplimiento de las responsabilidades de las partes interesadas en el SG-SST de la Alcaldía Municipal de Anorí, permitiendo así realizar un seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades de las partes interesadas frente a la SST y poder realizar un análisis al final de periodo para generar propuestas de mejoramiento frente al desarrollo del proyecto.

## 11 REFERENCIAS

- Agustin, & Maritza. (Sin año). *Historia de la salud ocupacional y seguridad industrial*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2020, de Timatoast: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-la-salud-ocupacional-y-seguridad-industrial>
- Alcaldía Municipal de Anorí - Antioquia. (10 de 2 de 2020). *Alcaldía Municipal de Anorí - Antioquia*. Recuperado el 8 de 12 de 2020, de Alcaldía Municipal de Anorí - Antioquia: <http://www.anori-antioquia.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Alcaldía Municipal de Anorí. (2011). *Manual de funciones y competencias laborales municipio de anori*. Anorí. Recuperado el 8 de 12 de 2020
- Alcaldía Municipal de Anorí. (2020). *Plan estrategico del talento humano*. Anorí. Recuperado el 8 de 12 de 2020
- Álvarez, R. F. (17 de Mayo de 2019). Estructura de alto nivel de la ISO y su impacto en las normas de sistemas de gestión. *CEGESTI(277)*, 1-3. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59286855/publicacion\\_277\\_151214\\_es20190517-118314-vnqpw0.pdf?1558095257=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPublicacion\\_277\\_151214\\_es.pdf&Expires=1608088749&Signature=FRHPHjjQjA0cY0xdLVBAJEUsVG5G86OwJDB](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59286855/publicacion_277_151214_es20190517-118314-vnqpw0.pdf?1558095257=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPublicacion_277_151214_es.pdf&Expires=1608088749&Signature=FRHPHjjQjA0cY0xdLVBAJEUsVG5G86OwJDB)
- Ardila, Y. M. (s.f.). Salud Ocupacional en Colombia. En Y. M. Ardila, *Salud Ocupacional en Colombia* (pág. 13). Colombia: UniMInuto. Recuperado el 12 de 12 de 2020, de <https://es.calameo.com/read/00435992742cfb3e8ce01>
- Assaff, R. (2006). PMBOK - El cuerpo de conocimientos de la gestión de proyectos. En R. Assaff, *Framworks for IT Management* (Primera ed., pág. 226). Van Haren. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53277966/PMbok\\_Intro.pdf?1495736329=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPMBOK\\_El\\_Cuerpo\\_de\\_Conocimientos\\_de\\_la\\_G.pdf&Expires=1607890780&Signature=gD4sP1-6SqVYInklwZ2yNzUXa4Zw4inwhkXFLSDUpooBLgp61nHU~Z9l](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53277966/PMbok_Intro.pdf?1495736329=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPMBOK_El_Cuerpo_de_Conocimientos_de_la_G.pdf&Expires=1607890780&Signature=gD4sP1-6SqVYInklwZ2yNzUXa4Zw4inwhkXFLSDUpooBLgp61nHU~Z9l)
- Ayala, S. (22 de 9 de 2018). *Matriz de Stakeholders*. Recuperado el 17 de 12 de 2020, de es.slideshare.net: <https://es.slideshare.net/SairenAyala/matriz-de-stakeholders-guia-1#:~:text=La%20matriz%20de%20stakeholders%20es,determinar%20los%20intereses%20particulares%20que>
- BBC. (22 de Julio de 2018). *Quién fue Theophrastus Phillippus Aureolus Bombastus von Hohenheim (alias Paracelso) y cómo cambió la historia de la medicina*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2020, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44854542>
- Busque, S. (14 de 6 de 2016). *Cómo preparar una sólida estrategia de compromiso con las partes interesadas*. Recuperado el 23 de 12 de 2020, de [www.boreal-is.com](http://www.boreal-is.com): <https://www.boreal-is.com/es/blog/estrategia-compromiso-partes-interesadas/>
- Castro, C. L., Jiménez, O. L., Palacio, L., & Bermúdez, L. C. (2019). *Plan de acción para mejorar la relación con los stakeholders en la ejecución de la gerencia de proyectos de diferentes sectores de la ciudad de Bogotá*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882:>

- <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9515/BernalCindy2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- CEOLEVEL. (18 de 9 de 2017). *Crea tu propia ( y efectiva ) matriz de Stakeholders en tan solo 3 pasos*. Recuperado el 27 de 12 de 2020, de [www.ceolevel.com](http://www.ceolevel.com): <https://www.ceolevel.com/crea-tu-propia-y-efectiva-matriz-de-stakeholders-en-tan-solo-3-pasos>
- Claus, E. (30 de 11 de 2020). *Cuando Europa escapo de la oscuridad mediaval*. Obtenido de [www.lavanguardia.com](http://www.lavanguardia.com): <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190430/461969677632/renacimiento-humanismo-davinci.html#:~:text=El%20Renacimiento%20es%20un%20movimiento,los%20siglos%20XIV%20y%20XVI>.
- Contreras, S. (2018). ISO 45001 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Calidad: Revista mensual de la asociación española para la calidad*(1). Recuperado el 13 de 12 de 200, de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7091449>
- DANE. (30 de 08 de 2019). *DANE*. Recuperado el 19 de 01 de 2021, de <https://www.dane.gov.co/>: <https://sitios.dane.gov.co/cnpv/#/>
- Departamento administrativo de la función pública. (17 de 03 de 2005). *Función Publica*. Recuperado el 19 de 01 de 2021, de [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co): <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>
- Ergo y Salud Ocupacional. (s.f.). *Padres de la salud ocupacional*. Recuperado el 9 de 12 de 2020, de [Ergosaludocupacional.blogspot](http://ergosaludocupacional.blogspot.com): <http://ergosaludocupacional.blogspot.com/p/padres-de-la-salud-ocupacional.html>
- Escuela de Project Management. (16 de 10 de 2012). *Breve historia sobre la administración de proyectos*. Recuperado el 14 de 12 de 2020, de <https://www.edpm.es>: <https://www.edpm.es/index.php/noticias/item/14-breve-historia-sobre-la-administracion-de-proyectos#:~:text=1969.,profesi%C3%B3n%20de%20administraci%C3%B3n%20de%20proyectos>.
- Escuela Europea de Excelencia. (17 de Abril de 2018). *Cómo determinar las partes interesadas en ISO 45001:2018*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de [www.escuelaeuropeaexcelencia.com](http://www.escuelaeuropeaexcelencia.com): <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/04/como-determinar-las-partes-interesadas-en-iso-45001-2018/>
- Escuela Europea de Excelencia. (06 de Junio de 2020). *Establecer las partes interesadas en ISO 45001*. Recuperado el 12 de 15 de 2020, de [www.escuelaeuropeaexcelencia.com](http://www.escuelaeuropeaexcelencia.com): <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/06/establecer-las-partes-interesadas-en-iso-45001h/>
- Gallegos, W. L. (7 de Julio de 2012). Revisión Historica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 45-52. Recuperado el 28 de Noviembre de 2020, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- González, D. G., & Vargas, J. (26 de 11 de 2014). *Diseño e implementación de una PMO ágil para una PYME del sector de las tecnologías de la información y la comunicación TIC*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de [repository.eafit.edu.co](http://repository.eafit.edu.co): [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5462/Daniel\\_GomezGonzalez\\_Javier\\_Vargas\\_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5462/Daniel_GomezGonzalez_Javier_Vargas_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- González, D. G., & Vargas, J. (26 de 11 de 2014). *Diseño e implementación de una PMO ágil para una PYME del Sector de las tecnologías de la información y la comunicación TIC*.

- Recuperado el 11 de 12 de 2020, de repository.eafit.edu.co:  
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/7719>
- Imprenta Nacional. (s.f.). *Diario Oficial*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>: <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>
- Imprenta online. (sin año). *Imprenta online*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2020, de Imprenta online: <https://www.imprentaonline.net/historia-de-la-imprenta>
- Jaramillo, Y. A. (2017). *Los grupos de interés como una estrategia de implementación de los sistemas de gestión*. Recuperado el 23 de 15 de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16467/ArboledaJaramilloYaneth2017.pdf>:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16467/ArboledaJaramilloYaneth2017.pdf;jsessionid=6DE32A3B06DF716223D7BF4888742316?sequence=1>
- Lizarazoa, C. G., Fajardo, J. M., Barrioa, S., & Quintanaa, L. (02 de 11 de 2018). *Breve historia de a salud ocupacional en Colombia*. Recuperado el 23 de 12 de 2020, de oiss.org: [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombial.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf)
- López, Ó. P. (2016). *Los Stakeholders como actores estratégicos-instrumentales en los proyectos de la nueva gestión Pública*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/38421>:  
<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/38421/TFMOscarPicoRUO.pdf;jsessionid=223E8A04068075661BFFF8F77F815ECE?sequence=4>
- Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 12 de 16 de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/>: <https://www.mintrabajo.gov.co/>
- Ministerio de trabajo. (s.f.). *Normatividad, leyes y decreto leyes, codigos*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>
- Mondéjar, M. J. (2016). *Análisis de los interesados en el proyecto de medidas de ahorro energético en hospitales públicos de la comunidad de Valencia*. Recuperado el 18 de 12 de 2020, de <https://riunet.upv.es/>:  
[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/73251/77575135E\\_TFM\\_1469561383132897429197970718006.pdf?sequence=2](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/73251/77575135E_TFM_1469561383132897429197970718006.pdf?sequence=2)
- Montealegre, D. M., & Velandía, J. H. (6 de 12 de 2012). *Aportes de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 25 de 11 de 2020, de <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.06113>
- Muñoz, F. C. (2019). *Plan de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma NTC ISO 45001:2018 para una PYME fabricante de productos de limpieza y desinfección*. Recuperado el 20 de 12 de 2020, de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/>:  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7497/1/405929-2019-II-GC.pdf>
- Navarrete, A. P., & Torres, J. G. (2015). *Herramientas de gestión de interesados utilizadas en las etapas de planeación y contro de proyectos*. Recuperado el 23 de 12 de 2020, de <http://bibliotecadigital.usb.edu.co/>:  
[http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2549/1/Herramientas\\_Interesados\\_Gestion\\_Etapas\\_Control\\_Proyectos\\_Samboni\\_2015.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2549/1/Herramientas_Interesados_Gestion_Etapas_Control_Proyectos_Samboni_2015.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Historia de la OIT*. Recuperado el 9 de 12 de 2020, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Osorio, S. H. (2019). *ISO 45001:2018 Herramientas para la implementación del SGSST*. ICONTEC internacional. Recuperado el 2020
- Pérez, B., Vivanco, F. Y., & Alonso, G. (2019). *Aplicación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la normativa ISO 45001:2018 para reducir el riesgo en la Empresa Stand Art S.A.C., Surco 2019*. Lima. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48006>
- Power Tools. (03 de 2005). *Analisis del poder de las partes interesadas*. Recuperado el 18 de 12 de 2020, de <https://policy-powertools.org>: [https://policy-powertools.org/Tools/Understanding/docs/stakeholder\\_power\\_tool\\_spanish.pdf](https://policy-powertools.org/Tools/Understanding/docs/stakeholder_power_tool_spanish.pdf)
- Preciado, E. G., Romero, A. M., & Velásquez, L. E. (2019). *Interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Capítulo 2.2.4.6 Decreto 1072 de 2015) a partir de la Estructura de Alto Nivel de las Normas Internacionales ISO*. Recuperado el 16 de 12 de 2020, de [repository.ces.edu.co](https://repository.ces.edu.co): [https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730\\_2019.pdf](https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730_2019.pdf)
- Prevencionar.com. (4 de 3 de 2020). *Historia de la Seguridad Industrial*. Recuperado el 9 de 12 de 2020, de Prevencionar.com: <https://prevencionar.com/2020/03/04/historia-de-la-seguridad-industrial/>
- Project Management Institute. (s.f.). *Fundadores de PMI*. Recuperado el 14 de 12 de 2020, de [www.pmi.org](http://www.pmi.org): <https://www.pmi.org/about/learn-about-pmi/founders>
- Project Management Institute Inc. (2017). *La guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (PMBOK GUIDE)* (Sexta ed.). Pensilvania, Newtown Square, EEUU: Project Management Institute Inc. Recuperado el 13 de 12 de 2020
- Quijano, R. C. (2006). *Administración de riesgos y enfoque empresarial* (Decimo Segunda ed.). Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad EAFIT. Recuperado el 10 de 12 de 2020
- Riaño-Casallas, M. I., Navarrete, E. H., & Pacheco, I. V. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 68-72. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000100011&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000100011&script=sci_arttext&tlng=en)
- Safetya. (9 de 1 de 2018). *Rendición de cuentas del comité de convivencia laborañ*. Recuperado el 30 de 12 de 2020, de <https://safetya.co/>: <https://safetya.co/rendicion-de-cuentas-del-comite-de-convivencia-laboral/>
- safetya. (27 de 12 de 2019). *Los indicadores del SG-SST, una garantía técnica*. Recuperado el 30 de 12 de 2020, de <https://safetya.co/>: <https://safetya.co/los-indicadores-una-garantia-tecnica-del-sg-sst/>
- Safetya tiempo real, control real. (19 de Mayo de 2017). *Las administradoreas de riesgos laborales (ARL) y sus obligaciones*. Recuperado el 20 de 12 de 2020, de [www.safetya.co](http://www.safetya.co): [https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/#Obligaciones\\_de\\_lasARL](https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/#Obligaciones_de_lasARL)
- Salud Ocupacional historia mundo colombia. (22 de 11 de 2015). *Salud Ocupacional historia mundo colombia*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <http://saludocupacionalhistoriamundocolombia.blogspot.com/>
- Sánchez-Arias, L. F., & Solarte-Pazos, L. (2010). El cuerpo de conocimientos del Porject Management Insitute-PMOBK Guide y las especificaciones de la gestion de proyectos.

- Una revisión crítica. *Revista Innovar Journal, Revista de ciencias administrativas y sociales*, 20(37), 89-100. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de [www.redalyc.org/s://www.redalyc.org/pdf/818/81818989008.pdf](http://www.redalyc.org/s://www.redalyc.org/pdf/818/81818989008.pdf)
- Siles, R., & Mondelo, E. (1 de 2015). *Gestión de proyectos de desarrollo*. Recuperado el 23 de 12 de 2020, de [courses.edx.org: https://courses.edx.org/asset-v1:IDBx+IDB6x+1T2017+type@asset+block@Gu%C3%ADa\\_de\\_Aprendizaje.pdf](https://courses.edx.org/asset-v1:IDBx+IDB6x+1T2017+type@asset+block@Gu%C3%ADa_de_Aprendizaje.pdf)
- Socarrás, G. M., & Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano. *Revista Latinoamericana de derecho social*, 22, 1-46. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>
- Tiempo Minero. (31 de 10 de 2019). *Indicadores de gestión: ¿Qué son para qué sirven en el negocio?* Recuperado el 30 de 12 de 2020, de <https://camiper.com/https://camiper.com/tiempominero/indicadores-de-gestion-que-son-y-para-que-sirven-en-el-negocio/>
- Uniminuto. (2016). *Historia de la salud ocupacional en Colombia*. Recuperado el 9 de 12 de 2020, de [uniminuto2016.wordpress.com: https://uniminuto2016.wordpress.com/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/](https://uniminuto2016.wordpress.com/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/)
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (02 de 09 de 2020). *Matriz de Stakeholders (partes interesadas)*. Recuperado el 22 de 12 de 2020, de [sig.unad.edu.co: https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-stakeholders/](https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-stakeholders/)
- Uriarte, J. M. (17 de 8 de 2019). *Edad Moderna*. Recuperado el 12 de 12 de 2020, de [Caracteristicas.co: https://www.caracteristicas.co/edad-moderna/](https://www.caracteristicas.co/edad-moderna/)
- Valandia, J. H., & Pinilla, N. A. (3 de 2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Valbuena, J. S. (s.f.). *Descripción de los componentes de la matriz de stakeholders*. Bucaramanga. Recuperado el 26 de 12 de 2020
- Valbuena, J. S. (s.f.). *Gestión de los interesados*. Bucaramanga. Recuperado el 26 de 12 de 2020
- Valencia, J. D., & Bedoya, I. C. (2020). *Planificación para la contrucción del centro de operaciones de emergencias para el departamento del Quindío*. Recuperado el 17 de 12 de 2020, de [https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/2902:https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17566/JuanCardenas\\_IsabelTorr es\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/2902:https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17566/JuanCardenas_IsabelTorr es_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Victor Moreno, M. E. (21 de Febrero de 2009). *Georgius Agricola*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2020, de [Busca Biografias: https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/5572/Georgius%20Agricola](https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/5572/Georgius%20Agricola)
- W de salud ocupacional blospot. (30 de 7 de 2014). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <http://wdsaludocupacional.blogspot.com/http://wdsaludocupacional.blogspot.com/>