



**Incidencia de la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo  
en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL  
S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto**

**Lady Jhoana Diaz Buchely  
Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes**

**Universidad Cesmag  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Programa Profesionalización Contaduría Pública  
San Juan de Pasto  
2023**

**Incidencia de la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo  
en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL  
S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto**

**Lady Jhoana Diaz Buchely  
Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes**

**Trabajo de grado presentado en la modalidad de Monografía– investigación para optar al  
título de Contador Público.**

**Esp. Fabio Gabriel Cárdenas Bustos**

**Universidad Cesmag  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Programa Profesionalización Contaduría Pública  
San Juan de Pasto  
2023**

**Notas de aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

**Nota de exclusión de responsabilidad intelectual**

El pensamiento que expresa esta obra es exclusivo y de responsabilidad de los autores, no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

## Resumen Analítico de Estudio RAE

**Programa Académico:** Profesionalización en Contaduría Pública

**Fecha Elaboración del RAE:** 5 de agosto 2023

**Autores:** Lady Jhoana Diaz Buchely

Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes

**Asesor:** Fabio Gabriel Cárdenas Bustos

**Título:** Incidencia de la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto

### Palabras clave:

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Los factores de riesgos laborales:** son condiciones, características o exposiciones que generen cualquier daño o afectación a la salud del trabajador.

**Análisis financiero:** es el estudio que se hace de la información contable, mediante la utilización de indicadores y razones financieras, para determinar la situación o la salud financiera de la empresa.

**Indicadores financieros:** son una herramienta con la que las empresas pueden realizar un análisis financiero de la situación del negocio en un determinado periodo.

**Plan de acción:** herramienta administrativa que establece el camino para conseguir las metas de un negocio.

**Finanzas corporativas:** Las finanzas corporativas son aquellas que están relacionadas con el análisis y estudio de las variables empresariales que permiten maximizar el valor del accionista.

**Descripción:** En el presente trabajo, se planteó en forma secuencial y organizada la información, con el propósito facilitar herramientas que ayuden a la empresa INSEGAL S.A.S, a un mejoramiento continuo en el desempeño del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Primero se realizó el diagnóstico para obtener una mayor perspectiva de la situación, en el proceso se encontraron falencias, y hallazgos que deben ser corregidos.

Una vez ejecutado el diagnostico se procedió a evaluar los indicadores financieros de la empresa, con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de La

empresa INSEGAL S.A.S. con la finalidad de medir el rendimiento de la empresa para tomar decisiones informadas y estratégicas.

Finalmente, se propone el plan de acción de formulación estrategias de finanzas corporativas, relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tendientes a la mejora continua. Esto con el fin de plantear alternativas de solución eficaces para la empresa.

**Contenido:** Ingeniería y Seguridad en las Alturas INSEGAL S.A.S es una sociedad por acciones simplificada, la actividad comercial es la capacitación y formación integral de personas para realizar labores de alto riesgo, enfocados en actividades del sector de la construcción, sector industrial, eléctrico y de telecomunicaciones.

Se establece un marco referencial que identifica y expone los antecedentes, regulaciones o lineamientos para la investigación. De igual manera, se utilizó el marco teórico, el marco legal y marco conceptual que fueron de gran utilidad para determinar conceptos claves y conocer la normatividad vigente que rige la seguridad y salud en el trabajo, como también las obligaciones financieras y contables que debe cumplir la empresa.

El ministerio de trabajo por medio del decreto 1072 del 2015 establece una inducción completa e información permanente para la prevención de riesgos a los que están expuestos dentro de las empresas. Por ello, es de obligatorio cumplimiento la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la Trabajo. Dicho esto, el trabajo de investigación desarrollado, se realiza teniendo en cuenta el cumplimiento de la empresa frente a la legislación actual.

Se procedió a realizar un diagnóstico en la empresa INSEGAL S.A.S. sobre el manejo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la información suministrada por parte de la alta dirección. Además, se llevó a cabo una entrevista y encuesta a los trabajadores para conocer aspectos como: procesos administrativos, estrategias, objetivos y proyección en el mercado; de igual manera, se aplicó indicadores financieros como razón corriente, capital de trabajo, margen de productividad, indicadores de rotación entre otros. A partir de dicha información, se logra detectar falencias que afectan la información financiera y contable. Con esta información y el desarrollo de los objetivos, se da cumplimiento al objetivo general en el cual se plantea las estrategias aplicables a la empresa INSEGAL S.A.S.

**Metodología:** Tipo de investigación descriptivo puesto que muestra, narra, reseñan e identifican hechos, situaciones, rasgos, características de estudio en la implementación del sistema

de gestión y seguridad y salud en el trabajo y la afectación de estas en las finanzas corporativas de la empresa INSEGAL S.A.S., con el diagnóstico inicial y a la caracterización de los procesos se utiliza las entrevistas y encuestas como técnicas de recolección de datos de tipo analítico.

Para la muestra se toma como población la empresa INSEGAL S.A.S de la ciudad de San Juan de pasto.

**Tipos de recolección de información:**

Primarias: entrevista y encuesta.

Secundarias: páginas web, libros, documentos.

**Área de investigación:** Ciencias Administrativas y Contables

**Línea de investigación:** Gestión financiera, tributaria y corporativa

**Referencias:**

Anaya, H. O. (2015). *Análisis Financiero Aplicado y Normas Internacionales de Información Financiera NIIF*. Bogotá: Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia.

Cajal Flores, A. (26 de junio de 2019). *Lifeder.com*. Obtenido de Historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia: <https://www.lifeder.com/historia-seguridad-salud-trabajo/>

Consejo Colombiano de Seguridad CCS. (2022). Obtenido de <https://ccs.org.co/atel-col-1er-semester-2022/>

Jimenez S., E. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico social. *Actualidad Contable*, 17

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

**Anexos:**

Anexo A: Corresponde a la autorización por parte de la empresa INSEGAL SAS para desarrollar la investigación y acceso a la información bajo la supervisión de los Directivos.

Anexo B: Formato de entrevista dirigida a la Alta Dirección y persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Anexo C: Formato de encuesta dirigido a todos los trabajadores de la entidad con el objetivo de obtener información verídica sobre la implementación y gestión en torno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Conclusiones:** La empresa INSEGAL S.A.S al incorporar el trabajo de investigación, cumplirá con las directrices que se especifican en la normatividad que rige al sistema de seguridad y salud en el trabajo, así mismo se adaptara a nuevos cambios en materia contable bajo la normatividad vigente.

La presente investigación presentada para la empresa INSEGAL S.A.S de la ciudad de san juan de Pasto abarca las necesidades que la empresa presenta hasta la fecha de estudio, y que es de gran interés para el propietario de la misma.

**Recomendaciones:** Se recomienda que dentro de la empresa se establezcan procesos, sistemas definidos para cada una de las operaciones que ejecutan.

Implementar las estrategias para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) diseñado por los investigadores con el fin de mantenerlo, y mejorar no solo para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente aplicable, sino también generando beneficio para la empresa, así como el bienestar de sus trabajadores.

Establecer los controles requeridos de las actividades, responsabilidades y roles dentro del Sistema de Gestión, con el fin de realizar un trabajo en conjunto y de esta manera generar el correcto funcionamiento del mismo.

## Tabla de Contenido

<b>Introducción</b>	<b>.....</b>	<b>16</b>
<b>1</b>	<b>Problema de investigación.....</b>	<b>19</b>
1.1	Tema de Investigación.....	19
1.2	Línea de Investigación.....	19
1.3	Planteamiento del problema de investigación.....	19
	1.3.1 Descripción del problema.....	19
	1.3.2 Formulación del problema.....	21
1.4	Objetivos.....	21
	1.4.1 Objetivo general.....	21
	1.4.2 Objetivos específicos.....	21
1.5	Justificación.....	22
1.6	Viabilidad.....	25
1.7	Delimitación.....	25
<b>2</b>	<b>Marco Referencial.....</b>	<b>26</b>
2.1	Marco de Antecedentes.....	26
2.2	Marco Contextual.....	27
	2.2.1 Macrocontexto.....	27
	2.2.2 Microcontexto.....	30
	2.2.3 Reseña Histórica.....	31
2.3	Marco Legal.....	34
2.4	Marco Teórico.....	35
2.5	Marco Conceptual.....	44
<b>3</b>	<b>Metodología.....</b>	<b>46</b>
3.1	Paradigma.....	46
3.2	Enfoque.....	46
3.3	Método.....	47
3.4	Tipo de investigación.....	48
3.5	Población y Muestra.....	48
	3.5.1 Población.....	48
	3.5.2 Muestra.....	48

3.6	Técnicas de recolección de información.....	48
3.6.1	Entrevista .....	48
3.6.2	Encuesta .....	49
<b>4</b>	<b>Resultados de la Investigación .....</b>	<b>50</b>
4.1	Desarrollo del primer objetivo .....	50
4.1.1	Diagnostico al proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Insegal S.A.S.....	50
4.1.2	Estructura Matriz DOFA.....	87
4.1.3	Estructura Matriz MEFI.....	90
4.1.4	Estructura Matriz MEFE.....	92
4.2	Desarrollo del segundo objetivo .....	95
4.2.1	Evaluación indicadores financieros con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de empresa Insegal S.A.S. ....	95
4.3	Desarrollo tercer objetivo .....	111
4.3.1	Plan de acción estratégico para el mejoramiento continuo de la empresa Insegal S.A.S.....	111
	<b>Conclusiones .....</b>	<b>115</b>
	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>117</b>
	<b>Referencias.....</b>	<b>118</b>

### Lista de Figuras

<b>Figura 1 Organigrama empresa Insegal S.A.S.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 2 Conocimiento acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) .....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 3 Cumplimiento de las normas y recomendaciones del SG SST, reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial.....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 4 Inducción y capacitación sobre el SG SST .....</b>	<b>64</b>
<b>Figura 5 Entrega de dotación y elementos de protección personal .....</b>	<b>65</b>
<b>Figura 6 Tipos de elementos de protección personal.....</b>	<b>66</b>
<b>Figura 7 Periodicidad entrega casco tipo 2.....</b>	<b>67</b>
<b>Figura 8 Periodicidad entrega botas de seguridad .....</b>	<b>68</b>
<b>Figura 9 Periodicidad entrega guantes de nitrilo.....</b>	<b>69</b>
<b>Figura 10 Periodicidad entrega de buzo y jean.....</b>	<b>70</b>
<b>Figura 11 Uso de elementos de protección personal .....</b>	<b>71</b>
<b>Figura 12 Calidad y nivel de seguridad de elementos de protección personal.....</b>	<b>72</b>
<b>Figura 13 Afiliación y aportes a la seguridad social .....</b>	<b>73</b>
<b>Figura 14 Realización examen médico ocupacional .....</b>	<b>74</b>
<b>Figura 15 Actividades de inducción y reinducción sobre los riesgos inherentes al trabajo.</b>	<b>75</b>
<b>Figura 16 Responsabilidades para la implementación y mejora continua del SG SST .....</b>	<b>76</b>
<b>Figura 17 Reporte de accidentes de trabajo en la empresa INSEGAL S.A.S. ....</b>	<b>77</b>
<b>Figura 18 Conocimiento y funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>78</b>
<b>Figura 19 Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>79</b>
<b>Figura 20 Conocimiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral.....</b>	<b>80</b>
<b>Figura 21 Miembros del Comité de Convivencia Laboral .....</b>	<b>81</b>
<b>Figura 22 Reporte de actos y condiciones inseguras en el trabajo .....</b>	<b>82</b>
<b>Figura 23 Participación de actividades y capacitación sobre el SG SST .....</b>	<b>83</b>
<b>Figura 24 Capacitación sobre SG SST.....</b>	<b>84</b>
<b>Figura 25 Reporte de condiciones insegura que ponga en riesgo la vida .....</b>	<b>85</b>
<b>Figura 26 Comunicación de inquietudes y sugerencias sobre el desarrollo del SG SST.....</b>	<b>86</b>

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1 Matriz de análisis de resultados de entrevista.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 2 Conocimiento SG-SST .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 3 Cumplimiento de las normas y recomendaciones del SG SST, reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 4 Inducción y capacitación sobre el SG SST .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 5 Entrega de dotación y elementos de protección personal.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 6 Tipos de elementos de protección personal .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 7 Periodicidad entrega casco tipo 2 .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 8 Periodicidad entrega botas de seguridad.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabla 9 Periodicidad entrega guantes de nitrilo .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 10 Periodicidad entrega de buzo y jean .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabla 11 Uso de elementos de protección personal.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabla 12 Calidad y nivel de seguridad de elementos de protección personal .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabla 13 Afiliación y aportes a la seguridad social.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabla 14 Afiliación y aportes a la seguridad social.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabla 15 Actividades de inducción y reinducción sobre los riesgos inherentes al trabajo ..</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 16 Responsabilidades para la implementación y mejora continua del SG SST.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 17 Reporte de accidentes de trabajo en la empresa INSEGAL S.A.S.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabla 18 Conocimiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 19 Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 20 Conocimiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 21 Miembros del Comité de Convivencia Laboral .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 22 Mecanismos para el reporte de actos y condiciones inseguras en el trabajo.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 23 Participación de actividades y capacitación sobre el SG SST.....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 24 Capacitación sobre SG SST .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 25 Reporte condiciones inseguras que ponga en riesgo la vida .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 26 Comunicación de inquietudes y sugerencias sobre el desarrollo del SG SST .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 27 Matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas DOFA .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 28 Matriz de factores internos MEFI.....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 29 Matriz de factores externos MEFE .....</b>	<b>93</b>

<b>Tabla 30 Indicadores de liquidez a 31 de diciembre de 2022.....</b>	<b>103</b>
<b>Tabla 31 Indicadores de Rentabilidad a 31 de diciembre de 2022.....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 32 Indicadores De Productividad a 31 de diciembre de 2022 .....</b>	<b>106</b>
<b>Tabla 33 Indicadores de actividad a 31 de diciembre de 2022 .....</b>	<b>108</b>
<b>Tabla 34 Plan de acción estratégico para el mejoramiento continuo de la empresa Insegal S.A.S.....</b>	<b>113</b>

## Lista de Anexos

<b>Anexo A Autorización Trabajo de Grado .....</b>	<b>122</b>
<b>Anexo B Formato Entrevista .....</b>	<b>123</b>
<b>Anexo C Formato Encuesta .....</b>	<b>126</b>

## Introducción

La seguridad y salud en el trabajo es considerada como uno de los factores de mayor trascendencia para las organizaciones y sus colaboradores, debido a la exigente normatividad por la cual se rige, puesto que es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas, lo cual permite garantizar el bienestar y seguridad de sus empleados. A través del Decreto 1072 de 2015, se establece la obligatoriedad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las empresas del territorio colombiano independiente de su actividad económica, sector al que pertenezcan o número de trabajadores, otorgando plazos y estableciendo sanciones para quienes lo incumplan. Por esta razón se considera necesario realizar un análisis de la incidencia de la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo en las finanzas corporativas de la empresa INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto, con el fin de determinar los costos directos e indirectos de todo el proceso de diseño, implementación, puesta en marcha y evaluación del sistema, así como también el análisis costo – beneficio que conlleva la implementación.

Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL S.A.S. es un centro de formación de trabajo seguro en Alturas avalado por el ministerio del trabajo, según resolución 4272 de 2021, lo cual los lleva al cumplimiento total de toda la normatividad vigente referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo la información reportada por el Observatorio de la Seguridad y Salud, la siniestralidad laboral durante el primer semestre del año 2022 alcanza las siguientes cifras: 251.023 accidentes de trabajo; en promedio 1.395 eventos diarios; 21.195 enfermedades laborales con una tasa de 185,4 enfermedades calificadas, por cada 100.000 trabajadores y se presentaron un total de 268 muertes relacionadas con el trabajo, en promedio mueren 3 trabajadores cada dos días. (Consejo Colombiano de Seguridad CCS, 2022) esto lleva analizar si la inversión que realizan las empresas en la implementación del SG-SST recae sobre el cumplimiento normativo, evitando sanciones o por la convicción de resguardar la integridad de su fuerza laboral garantizando seguridad y bienestar en la realización de sus actividades.

Para llevar a cabo esta investigación se han establecido unos objetivos específicos, iniciando con un diagnóstico del proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Insegal SAS; aplicar indicadores financieros que permitan



determinar el costo – beneficio y finalmente proponer estrategia que propendan la mejora continua del sistema.

El Ministerio de Trabajo busca concientizar a las empresas de la importancia del recurso humano a través de mecanismos como lo es implementación el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), adicionalmente los beneficios económicos que se obtienen debido a la disminución de costos por temas como el ausentismo, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Un trabajador que reciba elementos de protección personal, le realicen los exámenes médicos periódicos y reciba capacitación continua de detección de riesgos y autocuidado, se sentirá motivado y con gran sentido de pertenencia que traerá como resultado mayor productividad y por ende incremento en las ganancias de la empresa.

Los antecedentes que se tomaron como base para realizar la presente investigación corresponden a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador; la Universidad ECCI de Bogotá y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD.

La seguridad y salud en el trabajo se remonta a la época precolombina en donde las personas se organizaban en grupos de trabajo productivos para saciar las necesidades su comunidad, en un entorno de seguridad y estabilidad, lo cual ha ido mejorando a través del tiempo.

Para el año de 1964 se reglamentó la protección a los trabajadores en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedad laboral profesional; en el año 1979 nace el término “salud ocupacional” y en 1989 se reglamentan los programas de Salud Ocupacional que deben implementar los empleadores.

En el marco conceptual se establecieron los conceptos claves relacionados a la seguridad y salud en el trabajo y los indicadores financieros; así como también, en el marco legal se recopila las normas vigentes que regulan la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo seguro en alturas vigentes en Colombia.

La presente investigación corresponde a un paradigma positivista bajo un método cuantitativo, enfoque empírico analítico y tipo de investigación descriptiva.

La población objeto de estudio corresponde al personal que labora en la empresa Insegal SAS encargado del manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área contable y financiero, mediante entrevista estructurada.

Para la obtención de un diagnostico actual de la empresa INSEGAL S.A.S. se aplican elementos de recolección de información, una entrevista estructurada a la Directora Operativa y

una de las entrenadoras en alturas, especialista de seguridad y salud en el trabajo. A partir de la información recolectada se identifican aquellos puntos críticos que generan impacto a nivel interno y externo. De esta manera se puede aplicar diferentes matrices como son: DOFA, MEFI, MEFE, las cuales fueron valoradas y calificadas por las estudiantes: Lady Jhoana Diaz Buchely Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes siguiendo procesos sistemáticos según los autores consultados.

Para el desarrollo del segundo objetivo, el cual consiste en realizar un análisis financiero a partir de la aplicación de indicadores, interpretación, comparación y estudio de los estados financieros de la empresa INSEGAL S.A.S. Esto implica el cálculo e interpretación de porcentajes, factores y tasas, los cuales sirven para evaluar el desempeño financiero y operacional de la entidad, lo que ayuda de manera decisiva a la alta dirección para la toma de decisiones y nuevas inversiones, así mismo validar si las diversas partidas presentan una relación razonable entre sí, lo cual permite calificar las políticas financieras y administrativas de buenas, regulares o malas.

Finalmente, para el desarrollo del tercer y último objetivo se propone un plan de acción en el que se ha recopilado metas a partir de las estrategias obtenidas en la matriz DOFA. Con el propósito de fortalecer desde la innovación, los procesos más relevantes para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

## **1 Problema de investigación**

### **1.1 Tema de Investigación.**

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **1.2 Línea de Investigación.**

#### **Gestión financiera, tributaria y corporativa.**

Se determina esta línea teniendo en cuenta las necesidades de las organizaciones del sector público y privado de la región, con el fin de desarrollar investigaciones de tipo disciplinar aplicadas a consultorías, asesorías y capacitación que le permita a la institución universitaria interactuar con el campo financiero tributario y de desarrollo organizacional, generando impacto nacional e internacional y de esta manera consolidar saberes que optimicen la capacidad de aplicar las herramientas y conceptos propios de la ciencia contable.

Esta línea se orienta a comprender, proponer, criticar constructivamente y desarrollar nuevas alternativas en el campo administrativo, tributario, contable, financiero y de mercados que fortalecen y consolidan la dinámica organizacional y empresarial de la región nariñense y del país con proyección internacional. De esta forma al equipo se le permitirá gestar nuevas ideas desde la organización productiva; así también estudiar y mejorar la capacidad para el crecimiento económico local, regional y nacional enmarcado en desarrollos endógenos y exógenos.

### **1.3 Planteamiento del problema de investigación.**

#### **1.3.1 Descripción del problema.**

Ingeniería y Seguridad en las Alturas INSEGAL S.A.S. con NIT No. 901.212.776-5, organización jurídica: sociedad por acciones simplificada, perteneciente al grupo NIIF: grupo III -microempresas, mediante matrícula mercantil No. 184331 del 11 de septiembre de 2018. Su actividad comercial es la capacitación integral de personas para realizar labores de alto riesgo, enfocados en actividades del sector de la construcción, sector industrial, eléctrico y de telecomunicaciones, cuentan con un centro de entrenamiento en trabajo seguro en alturas, el cual está avalado por el ministerio del trabajo, según resolución 4272 de 2021, ubicado en la carrera 4 No. 6 – 16 del corregimiento de Catambuco y centro de formación en Ipiales en la carrera 4 No. 14 – 44 barrio San Felipe, el cual se cerró en el mes de noviembre del 2022.

Desde el momento de su constitución la empresa INSEGAL S.A.S. ha implementado el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST como requisito indispensable para el desarrollo de su objeto social, pero también la prevención de riesgos

puesto que la actividad comercial implica un alto riesgo para sus trabajadores y contratistas.

De igual manera, la implementación del SG-SST involucra realizar una inversión económica importante, como: diseño del sistema, adecuaciones en la infraestructura, adquisición de los elementos de protección personal, programas de capacitación, afiliación de sus trabajadores al sistema de seguridad social y parafiscales y demás exigencias que se requieran de acuerdo a la normatividad. Es así como, la empresa INSEGAL S.A.S. dentro de su proceso administrativo y contable presenta fallas en las estimaciones contables de lo que implica su mantenimiento y control, lo que ha ocasionado el desconocimiento del impacto económico de la implementación del SG SST.

Si bien es cierto que toda empresa privada tiene como objetivo principal generar rentabilidad a partir de las inversiones; en su gran mayoría las empresas acatan todos los requisitos legales en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo para evitar sanciones y el desarrollo normal de su actividad comercial más no lo hacen por generar valor agregado; por lo tanto se considera que la empresa Insegal SAS, no es ajena a lo anteriormente expuesto, en el sentido que a la fecha la organización en cita, no realiza una evaluación financiera que permita valorar de manera objetiva y bajo un esquema cuantitativo, la incidencia de la implementación del SG-SST, el cual establece controles de prevención y mitigación de riesgos como también determinar índices de productividad y fiabilidad, lo que permitirá comprobar en términos monetarios de sus resultados el impacto económico y social de la inversión realizada. La no valoración financiera puede generar inoportunidades en la aspiración de ser empresa líder y con mayor reconocimiento en el sector servicios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

En todos los países del mundo se cuenta con distintos organismos que se encargan de certificar el buen funcionamiento de la seguridad y salud ocupacional, entre las normativas más conocidas se tienen: International Standard Organization (ISO) y Occupational Health and Safety Assessment Series 18001 (OSHAS), sin embargo, existen muchas empresas que no consideran la seguridad y salud en el trabajo, como un factor relevante en la vida organizacional.

Según los datos presentados en el artículo Seguridad y Salud en el Trabajo en los países Andinos, publicado en el año 2022 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes

resultan en absentismo laboral. Gracias a estos estudios a nivel internacional también se puede evidenciar que: “El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad de salud se estima en un cuatro por ciento del Producto Interno Bruto global de cada año”. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2022)

Con todos estos antecedentes, se puede afirmar que una empresa que no asuma a la seguridad y salud ocupacional, como un elemento importante en la institución y no destine los recursos necesarios para este aspecto, estará en un escenario de riesgo alto, que en mucho de los casos le puede conducir a su quiebra financiera. (Jimenez S., 2017)

Al no realizar un análisis financiero puede ocasionar consecuencias en la economía, factor que por desconocimiento o descuido ha perjudicado a las empresas conduciéndolas al cierre de las mismas, por una inadecuada toma de decisiones y un mal ejecución de los recursos, perdiendo competitividad en el mercado y viéndose afectada su rentabilidad. Hoy en día es fundamental saber hacia dónde quiere llegar la empresa con plena convicción de sus estados financieros puesto que, de ello depende la el desarrollo de su objeto social y el incremento de sus utilidades sin olvidar la competitividad en el medio. (López, 2011).

### **1.3.2 Formulación del problema**

¿Cómo incide la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería Y Seguridad En Las Alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la incidencia de la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería Y Seguridad En Las Alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

Realizar un diagnóstico al proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Insegal SAS

Evaluar los indicadores financieros con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Insegal SAS.

Formular estrategias de finanzas corporativas, relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tendientes a la mejora continua.

## 1.5 Justificación

El Ministerio de trabajo busca crear conciencia en las empresas frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), que este no sea visto sólo como un compromiso legal, sino como un valor estratégico que puede llevar a mejores resultados.

Las empresas están expuestas a diversos riesgos, entre ellos los laborales, por tanto, es importante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual permite prevenir y mitigar los riesgos a los cuales están expuestos sus colaboradores, al tiempo que se disminuye la posibilidad de acarrear multas y sanciones por el incumplimiento de la normativa vigente, haciendo énfasis en la responsabilidad de los administradores descrito en la Ley 222 de 1995; en donde señala los deberes de los administradores, entre estos menciona, velar por estricto cumplimiento de las disposiciones legales estatutarias.

Las empresas y gremios privados han ido creciendo conjuntamente con el desarrollo de la tecnología, surgiendo necesidades que conllevan a un mejoramiento continuo en el desempeño de las actividades realizadas por las empresas. La operacionalización de sus actividades en las áreas administrativas y operativas supone riesgos laborales (incidentes y accidentes), debido al uso de distintas sustancias tóxicas, desarrollo de procesos y manejo de equipos y herramientas de diferente índole, puesto que, es necesario que las organizaciones estén siempre atentas a tratar de buscar alternativas que permitan mitigar y minimizar al máximo estos riesgos laborales garantizando la integridad de su recurso humano, la inversión de sus capitales y el cumplimiento de las normativas legales. (Jiménez S., 2016)

La implementación del SG-SST desde la convicción, es una inversión que se realiza en el fortalecimiento del recurso humano, siendo éste indispensable para el crecimiento de su negocio, así mismo, generar confianza para los clientes como empleados.

Los sistemas de gestión han demostrado la influencia que tienen sobre los costos y los niveles de productividad en las organizaciones causando impactos positivos, facilitando la labor de los gerentes y los administradores en la toma de decisiones, conduciendo a esta, hacia el alcance de sus logros y a la consecución de resultados concretos de manera óptima.

En un entorno cada vez más competitivo, todas las áreas de la empresa enfrentan una creciente exigencia por resultados, por esa razón, los administradores y gerentes buscan medir el impacto de las inversiones en los resultados del negocio y se hace imperativo asegurar la contribución de valor al negocio a través de todas las áreas de la empresa. Para lograr este

propósito, se hace necesario calcular en términos económicos la medición de la gestión, medir lo que se logra y el efecto que genera en sus utilidades, representado en indicadores de productividad, calidad, servicio al cliente, competitividad, rentabilidad, etc. Generalmente, las erogaciones de dinero en recursos humanos se han considerado dentro de los Estados Financieros como gastos que castigan las utilidades, pero en realidad, la gestión del capital humano es un factor relevante en la generación de valor al negocio. Muchas organizaciones alrededor del mundo concentran sus esfuerzos en medir de manera significativa el impacto financiero del capital humano. (Ordóñez, 2005)

Retomado el párrafo anterior, se puede catalogar el recurso humano como elemento importante que permite a las empresas operar con altos niveles de productividad y el alcance de las metas organizacionales a través de la implementación de sistemas de gestión eficientes, que a su vez son referente de generación de competitividad en el mercado.

Debido a la importancia que tiene la productividad, se hace necesario disponer de herramientas que permitan su medición y gestión, de esta forma los administradores tendrán conocimiento acerca del desarrollo de cada uno de los procesos internos y se harán los ajustes pertinentes de acuerdo a los resultados obtenidos. (De La Hoz, E., Gomez, J. y Fontalvo, T., 2018)

Ahora bien, tomando como referencia el artículo de la Revista Venezolana de Gerencia, publicado por Nava Rosillón, M (Rosillón, 2009), para obtener una impresión acertada de cómo va el negocio, es preciso la realización de un análisis o diagnóstico financiero, el cual permite evaluar el desempeño económico y financiero de una empresa, entender su realidad, establecer su posición en el mercado; a través de técnicas en las cuales se analizan los resultados extraídos de los informes contables, se logra determinar lo que se ha estado haciendo bien y cuáles son los retos que la organización debe afrontar.

Es importante que la alta dirección asuma el compromiso de utilizar este tipo de herramientas puesto que constituye una medida de eficiencia operativa y permite identificar los aspectos económicos con respecto al nivel de liquidez, solvencia, endeudamiento, eficiencia, rendimiento y rentabilidad en que opera la empresa, estableciendo bases para la toma de decisiones gerenciales, económicas y financieras en el desarrollo de su actividad empresarial, permitiendo identificar puntos fuertes y débiles de la organización.

Lo anterior contribuye, para que la empresa logre mayor competitividad en el mercado y eficiente en el uso de sus recursos para obtener mayor productividad con menores costos.

En efecto, el análisis financiero es una herramienta clave para el manejo gerencial de toda organización, en la que se contempla un conjunto de principios y procedimientos empleados en la transformación de la información contable, económica y financiera, una vez procesada, resulta útil para una toma de decisiones de inversión, financiación, planeación y control con mayor facilidad y pertinencia. (Rosillón, 2009)

En base a lo expuesto anteriormente, los Gerentes y la Administración deben ampliar su visión, cambiar conceptos, respecto a la concepción global de su organización, que les permita aumentar la productividad, tener mayor acogida en el mercado y hacer de su empresa un negocio sostenible, lo cual es acorde a lo propuesto en Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU).

El Objetivo No. 8, relacionado con Trabajo decente y crecimiento económico, propuesto por Aurelio Parisotto, jefe de la Unidad de Elaboración y Coordinación de Políticas Nacionales de Empleo, perteneciente al Departamento de Política de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo; el cual busca: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Dentro de las metas propuestas por el autor se resalta:

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. (Naciones Unidas Colombia, 2022)

Por lo anterior se logra establecer que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST representa gran importancia para la empresa Insegal SAS, debido a su objeto social, puesto que este contribuye a generar confianza en las partes de interés y logrando posicionamiento de la empresa en el mercado.



## **1.6 Viabilidad**

Para la realización de este trabajo se cuenta con la aprobación previa del representante legal de la empresa, quien posibilita el acceso a la información necesaria para desarrollar los objetivos señalados anteriormente.

Los integrantes de esta propuesta de investigación actualmente residen en la ciudad de San Juan de Pasto, por lo cual facilita su movilidad y acceso a fuentes de información, como internet, bibliotecas y la sede de la empresa donde se pueden realizar consultas, entrevistas y demás. De igual manera se cuenta con los recursos económicos los cuales se aproxima a un SMMLV, recursos tecnológicos y acceso a la información documental y financiera de la empresa.

A nivel académico se cuenta con la asesoría de docentes de la Universidad Cesmag, quien brindará apoyo y orientación en la parte financiera y metodológica.

## **1.7 Delimitación**

Las actividades se realizarán en la empresa Insegal SAS, ubicada en la Carrera 4 No 6 - 16 Corregimiento de Catambuco Pasto (N), durante un periodo de 18 meses, comprendidos entre el mes de agosto de 2022 hasta el mes de diciembre de 2023.

## 2 Marco Referencial

### 2.1 Marco de Antecedentes.

Para el año 2020, el autor Fabián Andrés García Valencia, propone el siguiente título como propuesta de trabajo de grado: Diagnóstico Financiero de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Empresa PRISPMA “Proyecto PTFW La Calera” de la ciudad de Bogotá- Colombia, cuyo objetivo general plantea Realizar diagnóstico financiero de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la empresa PRISPMA LTDA “Proyecto PTFW La Calera”. En la ciudad de Bogotá. Adicionalmente, con los objetivos específicos pretende identificar, evaluar e interpretar indicadores financieros para la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, conociendo los beneficios de su ejecución.

De lo anterior se deduce que, el proyecto permitió identificar el impacto (costo-beneficio) que tiene la inversión puesta para el SG-SST, y el desarrollo de sus actividades en beneficio de los trabajadores, teniendo en cuenta la implementación y el seguimiento y monitoreo constante y permanente para garantizar que las acciones del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST se cumplan, lo cual se verá reflejado en los indicadores financieros y de bienestar de los trabajadores.

En la Universidad – ECCI, año 2021, los autores Jaime Adruel Molano Cubillos y Jairo Augusto Quintana, desarrollaron el trabajo de grado denominado: Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las MiPymes en Bogotá: una revisión bibliográfica, cuyo objetivo es: Analizar la relación Costo-Beneficio que tiene la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las MIPYMES en Bogotá, mediante la revisión bibliográfica actual de la implementación del SG-SST en las MIPYMES y que, dentro de sus objetivos específicos, pretende revisar información documental y consolidar las cifras de implementación del SG-SST de la MIPYMES en Bogotá con el fin de establecer la falta de implementación y plantear posibles soluciones al problema.

Así mismo, determinar las principales limitaciones que presentan las MIPYMES para la implementación y consolidación el SG-SST, con el fin de determinar los posibles efectos de la no implementación de los SG-SST en Bogotá, finalmente, se realiza un análisis de las empresas MIPYMES, en qué porcentaje éstas se encuentran formalizadas y han implementado el Sistema

de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo; se observa que la responsabilidad de la implementación del SG-SST es exclusiva del empleador, pero muchas empresas no cumplen con el requisito debido al costo económico, contar con una persona especializada en el tema y el tiempo que invierte la implementación, puesta en marcha y evaluación del sistema; sin embargo, se muestra el beneficio en la reducción del ausentismo, mejora de la calidad laboral e incremento en la productividad. Por ello, es indispensable proponer información tanto a los empleadores y trabajadores a través de la ARL, folletos, capacitaciones que promuevan y refuercen la importancia de la implementación del SG-SST y establecer el costo-beneficio.

Como antecedente regional se ha tomado como referencia el trabajo titulado Análisis de la Incidencia Financiera de la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CONSTRUEQUIPOS de la ciudad de San Juan de Pasto, publicado en 2017 por Angela Tatiana Castillo Rojas y Karol Nayibe Mallama Delgado; estudiantes de UNIVERSIDAD CESMAG; se plantea como objetivos específicos: Realizar un diagnóstico de las actividades de seguridad y salud en el trabajo con las que cuenta la empresa CONSTRUEQUIPOS actualmente; Identificar y cuantificar la inversión del cumplimiento de los requisitos y actividades que exige la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el último, Evaluar las condiciones financieras de la empresa frente a la inversión necesaria para la implementación y ejecución del SG-SST.

De dicho trabajo se puede extraer la relevancia que tiene la aplicación de indicadores que permitan realizar un análisis financiero que coadyuven a conocer el estado económico de la empresa y específicamente la situación del SG-SST, establecer el cumplimiento legal y normativo, así como también determinar el presupuesto para su ejecución, control y el costo – beneficio de su inversión.

## **2.2 Marco Contextual**

### **2.2.1 Macrocontexto**

La importancia de conocer la historia de la seguridad y salud en el trabajo desde sus orígenes hasta el día de hoy, son las bases principales de conocimiento, conceptos y aprendizaje de nuestra formación profesional para tener una idea más clara de todo lo que abarca la administración financiación y seguridad en el trabajo.

Al respecto de la historia sobre la salud ocupacional en Colombia, (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana., 2010) han recopilado los antecedentes, partiendo de la ley 9 de 1979, la cual

fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. Así mismo se ha tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control.

Para un mayor conocimiento acerca de la seguridad y salud en el trabajo, es importante mencionar la evolución que se ha llevado en Colombia, esto permite entender la evolución de la legislación sobre el tema y de las instituciones creadas para la protección de la salud de los trabajadores.

**Evolución de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.** Tras la época del virreinato fue realmente difícil establecer una legislación que garantizara la seguridad y salud en Colombia. Esto solo fue posible a inicios del siglo XX específicamente en el año 1904, cuando Rafael Uribe expone formalmente el tema de seguridad en el trabajo, que luego se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. (Cajal, 2019)

Mediante el decreto 3170 de 1964 se aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a partir del cual el Instituto Colombiano de Seguros Sociales comienza con la cobertura en riesgos profesionales para la población trabajadora de las zonas urbanas del sector formal, industrial y semiindustrial. (Cajal, 2019)

En 1996 a través de la resolución 2318 se delega y reglamenta la expedición y renovación de Licencia en Salud Ocupacional para las personas naturales que cuenten con formación Profesional Especializado, Profesional Universitario, Tecnólogo o Técnico y personas Jurídicas que cumplan con los requisitos, los cuales deben ser avalados por las Direcciones Seccionales y

Locales de Salud, encargados de la vigilancia y control y se adopta el Manual de Procedimientos Técnico-Administrativos para la prestación de servicios de Salud Ocupacional. (Ministerio de Salud, 1996)

En el año 2003 el Ministro de la Protección Social, en uso de sus facultades legales, especialmente las conferidas por el literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y los numerales 6 y 12 del artículo 2º del Decreto 205 de 2003, establece las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. (Cajal Flores, 2019)

En el año 2008 se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. También a través de la resolución 3673 se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas. (Cajal Flores, 2019)

En el año 2009 con la modificación del Artículo 16 Resolución 2346 de 2007 por la Resolución 1918 de ese año, se establece que el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales debe ser asumidas en su totalidad por el empleador y podrán contratar a prestadores de servicios de Salud Ocupacional, quienes deberán cumplir con la especialidad en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente. (Función Pública, 2009)

En el año 2014 mediante el Decreto 1443 se definen las directrices obligatorias para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se establece las políticas y objetivos, estos deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Según lo anteriormente expuesto, la responsabilidad por parte del empleador va más de allá de la contratación, pues debe garantizar las prestaciones de seguridad social y parafiscales, además establecer políticas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

**Índice de accidentalidad laboral en empresas colombianas.** Según el reporte de siniestralidad laboral del Consejo Colombiano de Seguridad; durante el año 2021 se evidenció un aumento del 3,5 % en el número de trabajadores promedio totales afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en comparación con el mismo periodo del año 2019, pasando de un promedio de 10.431.580 trabajadores a 10.799.343. También se evidenció un aumento del 26,2% en el número de trabajadores independientes y del 1,6% en el número de trabajadores dependientes

afiliados al SGRL en comparación con el año 2019 (Consejo Colombiano de Seguridad CCS, 2022).

Sin embargo, continúa la brecha a nivel de cobertura en relación con los trabajadores afiliados al SGRL y el reporte de ocupados entregado por el DANE que, para diciembre de 2021 fue de 21.495.308, lo que correspondería a una cobertura aproximada de 50,24 % de la población reportada como ocupada. **Fuente especificada no válida.**

Frente a los trabajadores que tienen cobertura de riesgos laborales, Según El Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) presentó el más reciente informe el cual muestra en total, durante 2021 se reportaron de 513.857 accidentes de trabajo, lo que equivale a una tasa nacional de 4,76 accidentes por cada 100 trabajadores, superior con respecto a la registrada en 2020, que se ubicó en 4,45. En promedio durante 2021 se presentaron 1.408 accidentes de trabajo por día. **Fuente especificada no válida.**

Lo anteriormente citado permite conocer los indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral, debido a que en Colombia estos índices están incrementando con el tiempo, por tal motivo es importante conocer estos porcentajes de accidentes que permite evaluar la gestión de las instituciones en materia de prevención de los riesgos de accidentes, evaluando las tendencias asociadas para reducir los índices de accidentalidad, generando mayor conciencia y aplicando los correctivos necesarios para el bienestar laboral.

### **2.2.2 Microcontexto**

El Departamento de Nariño se encuentra ubicado al suroeste de Colombia, en la Frontera con la Republica del Ecuador; cuenta con una superficie 33.268 Km<sup>2</sup>, lo que representa el 2.91% del territorio nacional. (TodaColombia.com, 2019). Su capital San Juan de Pasto con una población 455.678 de habitantes, de acuerdo a la estadística poblacional del DANE año 2018.

La economía del Departamento de Nariño se centra en el comercio y los servicios, representado así: el mayor porcentaje se concentra en la rama de Administración Pública y defensa; Educación y Salud con un 28% del total de la economía, las actividades de comercio representa el 19,1%, las actividades vinculadas a la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca representan el 16%, porcentajes por encima de la participación a nivel nacional. (Pasto, 2021)

La empresa Insegal S.A.S. pertenece al sector económico de Educación, presta sus servicios a empresas dedicadas a la construcción de obras de ingeniería civil, construcción de vivienda, comerciales y de servicios. Las utilidades obtenidas desde su constitución han sido

estable debido a que la prestación de su servicio depende de las obras que se presenten en el departamento. Durante la emergencia sanitaria a causa del Covid-19, cerraron sus centros de formación durante el tiempo de la cuarentena, lo cual provoco a terminación de contratos y en algunos casos licencias no remuneradas. El paro nacional del 2021 también trajo afectación al desarrollo de su actividad comercial. Estas situaciones externas han impedido que la empresa pueda surgir económicamente.

Es importante mencionar principalmente que el departamento de Nariño actualmente cuenta con un promedio de 12.000 empresas distribuidas en todos sus municipios, principalmente en San Juan de Pasto con un promedio de 5.953 empresas, creadas en diferentes sectores económicos, es por eso que en la economía de Nariño se destacan tres ejes importantes, los cuales deben fortalecerse de manera simultánea: la producción para el consumo nacional, las exportaciones agroindustriales y el intercambio comercial con Ecuador.

Según el sistema de información seguridad y salud en el trabajo del departamento de Nariño, el cual tiene como objetivo principal otorga información veraz y oportuna que permita identificar factores de riesgo de la enfermedad y el accidente laboral que contribuyan a una oportuna toma de decisiones tendientes al mejoramiento de las condiciones de salud y ambiente de trabajo en la población trabajadora formal e informal en el Departamento de Nariño, revela un componente que brinda información de los accidentes laborales presentados en los trabajadores informales en los 64 Municipios del Departamento de Nariño, en el que busca identificar las causas de accidentes laborales en la población formal e Informal que contribuya a una oportuna toma de decisiones tendientes al mejoramiento de las condiciones de salud y ambiente de trabajo. (Instituto Departamental de Salud de Nariño - IDSN, 2021)

Desde al punto de vista financiero, en cuanto a los gastos en la implementación de un SG-SST deben ser considerados de gran importancia, debido a que una empresa que no asuma la seguridad y salud en el trabajo, como un elemento importante en la institución y no destine los recursos necesarios para este aspecto, podría incurrir en multas y sanciones, por ende, ocasionar grandes pérdidas económicas.

### **2.2.3 *Reseña Histórica***

Insegal, nace tras la necesidad de un centro de formación en trabajo seguro en alturas con total disponibilidad y excelente atención en el sur occidente de Nariño. El 11 de septiembre de 2018 se constituye legalmente como Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL S.A.S. con

NIT No. 901.212.776-5, dirigida por sus propietarios José Gonzales, Ingeniero Mecatrónico, Especialista en Gerencia de Proyectos y Seguridad y Salud en el Trabajo y Jisleny Cabrera, Contador Público, Especialista en Gerencia de Proyectos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Inicialmente su planta de personal estaba conformada por 4 trabajadores, un director Operativo y 3 entrenadores. En enero de 2019 inauguran su Centro de Entrenamiento en Catambuco ubicada en la carrera 4 No. 6 – 16 y en agosto 2019 el centro de entrenamiento en Ipiales en la carrera 4 No. 14 – 44 barrio San Felipe, avalados por el Ministerio del Trabajo.

La empresa Insegal SAS cuenta con profesionales y especialistas en Seguridad y Salud en el trabajo, en total 12 entrenadores, de carreras bases como: ingeniería industrial, ingeniería mecánica, ingeniería mecatrónica, administración empresas, contaduría pública, derecho, fisioterapeutas, los cuales fundamentan sus conocimientos y experiencia para así brindar una amplia formación en todos los sectores económicos. Todos los entrenadores de trabajo seguro en altura están disponibles para satisfacer todas las dudas en tareas de alto riesgo.

En la actualidad su planta de personal está conformada por un Coordinador Administrativo y Contable; un Auxiliar Administrativo y SST; un Supervisor Operativo; doce Entrenadores y dos Auxiliares de Pista. El Contador Público presta sus servicios de manera independiente, es contratado por honorarios.

Dentro de sus principales clientes se encuentran: Alkosto, Éxito, Seguros Bolívar, suramericana, Constructora Matisse, Constructora Hitos Urbano, Siccol S.A.S., Enríquez y Asociados, Doyca Construcciones, Casa Linda, Ingelec, Empopasto; en Ipiales, Teleférico Las Lajas, Construcciones Rosero; en Tumaco, Electro Pacific, Aguas de Tumaco, entre otros.

Insegal SAS es reconocida como el mejor centro de entrenamiento en alturas en Nariño por su calidad de servicio y atención a las necesidades del personal, su departamento de I+D+E-I (Investigación, Desarrollo e Innovación) les ha permitido certificarse en calidad bajo la norma NTC 6072 por ICONTEC.

A continuación, se describe la filosofía corporativa de la empresa Insegal SAS, misión y visión y su estructura organizacional:

**Misión.** INSEGAL S.A.S nace con el objetivo de brindar servicios y soluciones en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo formación y entrenamiento para actividades de alto riesgo, especialmente el trabajo seguro en alturas, con recurso humano especializado, infraestructura física, equipos de protección individual y tecnología de avanzada, permitiendo a

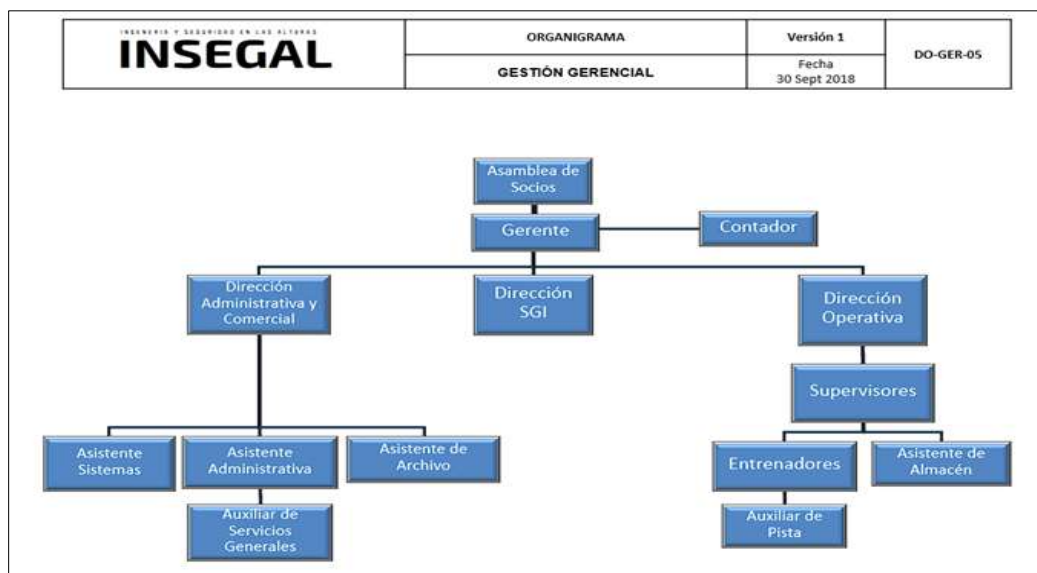


nuestros clientes enfocar sus esfuerzos en sus productos y/o servicios, delegando en nosotros la responsabilidad de todo lo concerniente a seguridad y salud en el trabajo de sus organizaciones.

**Visión.** INSEGAL S.A.S. para el año 2025 será la empresa líder en servicios de consultorías, asesorías y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad, con mayor reconocimiento en el suroccidente colombiano.

**Figura 1**

**Organigrama empresa Insegal S.A.S.**



Fuente: INSEGAL S.A.S., octubre 5 de 2022

*Nota.* La figura 1 muestra el organigrama de la empresa INSEGAL S.A.S.

### 2.3 Marco Legal

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 25, Título II, Capítulo 1, El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 48, Título II, Capítulo 2, La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley

Congreso de la Republica Colombia, Ley 100 del 23 de diciembre de 1993; artículo 139, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica Colombia, Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Por la cual se modifica el sistema de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, capítulo 6, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio de trabajo, Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ministerio de la Protección Social, Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007, Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ministerio de trabajo, Resolución 4272 del 27 de diciembre de 2021, Por la cual se establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

Ministerio de trabajo, Resolución 3032 del 11 de agosto de 2022, Mediante la cual se expone la Guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el decreto 2090/2003.

Ministerio de trabajo, Resolución 3077 del 29 de julio de 2022, Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.

Congreso de Colombia, Ley 222 del 20 de diciembre de 1995, Por el cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República, Ley 1314 del 13 de julio de 2009, Por el cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información

aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento.

## **2.4 Marco Teórico**

Teniendo en cuenta que la investigación se centra en la Seguridad y Salud en el Trabajo y la incidencia económica con respecto a la implementación; el marco teórico se construye de las principales teorías que sustenta la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se exige a todas las empresas a cumplir con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a las cuales están expuestos los empleados, reduciendo al mínimo los accidentes y enfermedades laborales que se pueden presentar y la Resolución 0312 de 2019, en la cual se establece los estándares mínimos para el Sistema de Gestión, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para constituir el marco teórico, los investigadores deciden apoyar la estructura teniendo en cuenta los objetivos específicos, por tal razón y asumiendo que el primer objetivo específico, procura realizar un diagnóstico, a continuación, se presentan algunas teorías como fundamento para tener una visión más clara cómo realizar dicho proceso para la empresa INSEGAL SAS:

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Debe ser implementado por todos los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. (Ministerio del Trabajo, 2015)

En la Resolución 0312 de 2019, en su capítulo II se establecen los Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III. Establece que el diseño e implementación de este sistema puede llevarse a cabo por un tecnólogo en SST con licencia vigente que acredite una experiencia mínima de dos 2 años relacionada en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. (Ministerio del Trabajo, 2019)

De igual manera en el capítulo III se establecen los Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V. Los criterios para este tipo de empresas se determinan que la persona que realice el diseño e implementación del Sistema debe realizarlo un profesional en SST que cuente con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de 50 de horas. (Ministerio del Trabajo, 2019)

En cuanto al presupuesto, Vásquez , Correa e Hincapié , establecen que las empresas de todos los sectores dados los requerimientos tanto de sus proveedores, clientes internos como externos y reglamentaciones de tipo legal; vienen implementando sistema de gestión de calidad, ambientales, de salud y seguridad en el trabajo, etc., pero pocas por no decir que ninguna de estas evalúan su impacto económico en la rentabilidad de la empresa, partiendo de análisis de costos operacionales, gastos evitables dada la implementación de algún sistema de gestión, entre otros aspectos de suma importancia que deberían ser medidos, así como su impacto empresarial, social y en particular económico. (Santiago Vásquez Artunduaga, Juan Carlos Correa Ruiz, Luis Eduardo Hincapié, 2015).

Para el desarrollo del segundo objetivo, se recopilan instrumentos y herramientas que sirven como base para realizar el respectivo análisis de la información recolectada, la cual permite conocer la situación real de la empresa para la respectiva toma de decisiones.

**Método del análisis vertical.** Busca responder las siguientes preguntas: ¿Cómo está compuesto el activo, pasivo y/o patrimonio? Y ¿Qué porcentaje de los ingresos representan el costo de ventas, los gastos o las utilidades? Al resolver, y comparar, estas preguntas es posible identificar cambios importantes en las políticas de inversión, financiación y operación de una compañía.

Con esto en mente, es importante mencionar que el Estado de Situación Financiera (Balance General) presenta la estructura de inversión (activos) y financiación (pasivos y patrimonio) de una firma. Por otro lado, el Estado de Rendimiento Financiero (Estado de Resultados o P&G) informa cómo se ejecutó la operación de la compañía para un periodo determinado. Es decir, cuántos ingresos logró y qué recursos consumió para alcanzarlos. (Santamaría, 2019)

Se realiza de con la siguiente formula:  $\text{Partida del activo} / \text{Activo total} \times 100$ .

En consecuencia, lo que se hace es determinar qué porcentaje del total del activo representa cada rubro del activo, dividiendo el valor de cada rubro por el total del activo. (Gerencie.com, 2022).

**Método del análisis horizontal.** Se realiza con estados financieros de diferentes periodos, quiere decir de diferentes años y se examina la tendencia que tienen las cuentas en el transcurso del tiempo ya establecido para su análisis. El cálculo de este análisis se realiza con la diferencia de dos o más años para tener como resultado valores absolutos y con porcentaje tomando un año base para poder tener datos relevantes que analizar. (Gonzales, 2016).

Se calcula así: se debe calcular tanto la variación absoluta (números) como la variación relativa (porcentual).

**Variación absoluta.** Para determinar la variación absoluta (en números) sufrida por cada partida o cuenta de un estado financiero en un periodo 2 respecto a un periodo 1, se procede a determinar la diferencia (restar) al valor 2 – el valor 1. La fórmula sería  $P2 - P1$ . (Gerencie.com, 2022)

**Variación relativa.** Para determinar la variación relativa (en porcentaje) de un periodo respecto a otro, se debe aplicar una regla de tres. Para esto se divide el periodo 2 por el periodo 1, se le resta 1, y ese resultado se multiplica por 100 para convertirlo a porcentaje.

La fórmula quedaría de la siguiente manera:  $((P2/P1) - 1) * 100$  (Gerencie.com, 2022)

**Matriz MEFE.** La Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE) es un instrumento de diagnóstico (ponderado) que permite hacer un estudio de campo, donde se pueden identificar y evaluar distintos aspectos externos que pueden afectar el crecimiento de la organización.

Según (Ruíz, 2022) es una herramienta que facilita la formulación de algunas estrategias que permiten aprovechar las oportunidades y disminuir las amenazas.

**Matriz MEFI.** La Matriz de Evaluación de Factores Internos, evalúa la información interna de la empresa.

Según (Ruíz, 2022) se identifican amenazas y oportunidades y determina cómo están afectando los factores internos en el desarrollo y crecimiento de la empresa.

De la misma manera para fundamentar desde la teoría, el cumplimiento del primer objetivo y complementar el diagnóstico se realizará una entrevista estructurada, y encuesta las cuales son herramientas que sirven como método de investigación cuya característica básica es la indagación, la cual sirve como instrumento de análisis o recolección de información para identificar la situación real en que se encuentra la entidad.

**Matriz DOFA.** Según (Dyson, 2004), el análisis FODA (también conocida como DOFA, FODA, MAFE en español y SWOT en inglés) es una de las técnicas más empleadas en la planeación estratégica, en especial para la determinación de la posición estratégica de la empresa.

La matriz FODA consiste en la construcción de una matriz a partir de la identificación de un listado de factores internos (Fortalezas y Debilidades) y externos (Oportunidades y Amenazas) que influyen en el desempeño de la organización. Posteriormente, se contraponen los factores internos con los externos, tal que permita generar estrategias fundamentadas en las fortalezas de la organización para corregir sus debilidades; tomar ventaja de las oportunidades y contrarrestar las amenazas; desarrollando cuatro tipos de estrategias, de acuerdo con lo propuesto por (David, 2003)

**Indicador.** Son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo. Los indicadores deben poseer la mayor precisión posible, tener pertinencia con el tema a analizar, deben ser sensibles a los cambios, confiables, demostrables, y ser datos fáciles de obtener. (DeConceptos.com, 2017)

Indicador, es un dato o un conjunto de datos que nos ayudan a medir objetivamente la evolución del sistema de gestión.

Los indicadores son medios, instrumentos o mecanismos para evaluar hasta qué punto o en qué medida se están logrando los objetivos estratégicos. Además:

Representan una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con los grupos de referencia.

Producen información para analizar el desempeño de cualquier área de la organización y verificar el cumplimiento de los objetivos en términos de resultados.

Detectan y prevén desviaciones en el logro de los objetivos. (Asociación Española para la Calidad, 2019).

**Indicadores de liquidez.** Según el autor (Tudashboard, 2022) los indicadores de liquidez que muestran la medida en que los activos corrientes de la empresa en diversas formas cubren sus obligaciones a corto plazo.

Con relación a lo anterior, el autor (Anaya, 2015) en su publicación de Análisis Financiero, agrega que estos indicadores sirven para establecer la facilidad o dificultad que presenta una compañía para pagar sus pasivos corrientes con el producto de convertir a efectivo sus activos corrientes. Se trata de determinar qué pasaría si a la empresa se le exigiera el pago inmediato de todas sus obligaciones a menos de un año, es decir, la capacidad que tiene la empresa para pagar sus obligaciones de deuda actuales sin obtener capital externo.

**Indicadores de solvencia o endeudamiento.** Tienen por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa. Se trata de establecer también el riesgo que corren tales acreedores y los dueños de la compañía y la conveniencia o inconveniencia del endeudamiento. (Supercias, s.f.)

Al respecto el autor (Anaya, 2015) explica que se genera un apalancamiento financiero cuando el activo total es superior al costo promedio del capital. En palabras más sencillas, trabajar con dinero prestado es bueno siempre y cuando se logre una rentabilidad neta superior a los intereses que se pagan por ese dinero.

**Indicadores de cumplimiento.** Con base en que el cumplimiento tiene que ver con la conclusión de una tarea. Los indicadores de cumplimiento están relacionados con las razones que indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos. Ejemplo: cumplimiento del programa de pedidos.

**Indicadores de evaluación.** La evaluación tiene que ver con el rendimiento que se obtiene de una tarea, trabajo o proceso. Los indicadores de evaluación están relacionados con las razones y/o los métodos que ayudan a identificar nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. Ejemplo: evaluación del proceso de gestión de pedidos.

**Indicadores de eficiencia.** Miden el nivel de ejecución del proceso, se concentran en el cómo se hicieron las cosas y miden el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso. Tienen que ver con la productividad.

**Indicadores de eficacia.** Mide el logro de los resultados propuestos mide el logro de los resultados propuestos mide el logro de los resultados propuestos, se enfocan en el qué se debe hacer, por tal motivo, en el establecimiento de un indicador de eficacia es fundamental conocer y definir operacionalmente los requerimientos del cliente.

**Indicadores de actividad.** Estos indicadores, llamados también indicadores de rotación, tratan de medir la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus activos, según la velocidad de recuperación de los valores aplicados en ellos. Se pretende imprimirle un sentido dinámico al análisis de la aplicación de recursos, mediante la comparación entre cuentas de balance (estáticas) y cuentas de resultado (dinámicas). Lo anterior surge de un principio elemental en el campo de las finanzas, el cual dice que todos los activos de una empresa deben contribuir al máximo en el logro de los objetivos financieros de la misma, (Anaya, 2015).

**Indicadores de rentabilidad.** Los indicadores de rendimiento, denominados también de rentabilidad o lucratividad, sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar los costos y gastos y, de esta manera, convertir las ventas en utilidades (Anaya, 2015).

Desde el punto de vista del inversionista, el autor refiere (Anaya, 2015) que lo más importante de utilizar estos indicadores es analizar la manera como se produce el retorno de los valores invertidos en la empresa (rentabilidad del patrimonio y rentabilidad del activo total).

**Indicadores de gestión.** Estos indicadores tienen por objetivo medir la eficiencia con la cual las empresas utilizan sus recursos. De esta forma, miden el nivel de rotación de los componentes del activo; el grado de recuperación de los créditos y del pago de las obligaciones; la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus activos según la velocidad de recuperación de los valores aplicados en ellos y el peso de diversos gastos de la firma en relación con los ingresos generados por ventas. (Supercias, s.f.)



**Financiero.** Es todo aquello relativo a la gestión y obtención de capitales. Esto, tanto a pequeña como a gran escala. Es decir, financiero es lo que pertenece a las finanzas. Estas son un área de la economía que estudia la captación de recursos (dinero), así como la inversión y el ahorro de los mismos.

Lo financiero puede aplicar para el Estado (finanzas públicas), las empresas (finanzas corporativas) o las personas y sus hogares (finanzas personales).

Cabe remarcar que el campo financiero, a diferencia de la contabilidad, no se delimita a reflejar una situación actual, por ejemplo, de las cuentas de una empresa, sino que proyecta hacia futuro. Esto, planteando distintos escenarios, desde los más conservadores hasta aquellos optimistas.

**Análisis Financiero.** Es el estudio e interpretación de la información contable de una empresa u organización con el fin de diagnosticar su situación actual y proyectar su desenvolvimiento futuro.

**Finanzas Corporativas.** Son aquellas que están relacionadas con el análisis y estudio de las variables empresariales que permiten maximizar el valor del accionista. Para ello se toman decisiones de tipo económico a través de diferentes herramientas con la finalidad de crear capital, crecer y adquirir más negocios.

Las finanzas corporativas engloban decisiones de inversión importantes como:

Retribución de los dividendos.

Financiación propia o financiación ajena.

Nivel de endeudamiento y de apalancamiento.

Optimización de la ratio riesgo-beneficio, su nivel de liquidez.

Necesidad de inversión para poder desarrollarse.

Evaluación del coste de oportunidad de una inversión, el modelo financiero a adoptar y los plazos de amortización.

Eficiencia de los flujos de caja. (Burguillo, 2016)

Para finalizar en el tercer objetivo se busca establecer estrategias financieras enfocadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan la mejora continua:

La estrategia financiera es una parte de la gestión estratégica de una determinada empresa que se encarga de controlar y planificar todo lo relacionado con los recursos usados para financiar operaciones para conseguir los objetivos previamente marcados. (Mendez, 2019)

**Mejora continua del SG-SST.** La mejora continua se puede entender mediante la metodología del ciclo PHVA, en la cual, una vez establecido el criterio a mejorar, se planean las actividades y se ejecutan; se analiza o verifica si se cumplió el objetivo, se toman nuevamente medidas de acuerdo con los resultados, es decir que es un proceso cíclico, donde no solo se verifica la disminución de accidentalidad y enfermedades laborales o la eficiencia de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) sino también contribuye positivamente en el bienestar integral del trabajador. (Group, 2021)

De acuerdo con lo anterior para poder implementar estrategias financieras en el SG-SST se podría formular las siguientes preguntas: ¿Que cambiar?, ¿Hacia dónde cambiar? y ¿Cómo cambiar?

Afectar positivamente desde la seguridad y salud en el trabajo otros procesos de la compañía.

Desde la seguridad y salud en el trabajo SST se puede favorecer positivamente el proceso de compras, por ejemplo: cuando se hace una selección y compra de equipos o elementos teniendo en cuenta sus características y calidad, al final de un periodo se logran medir los recursos económicos ahorrados y de esta manera obtener mayor compromiso gerencial y de otros procesos.

Fomentar la participación de todos los colaboradores en el proceso de SST.

Analizar la percepción que las personas tienen frente al proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST en el rol que desempeñan.

Lograr la visibilidad de los resultados tanto para los colaboradores como para la gerencia y así obtener mayor confianza y credibilidad.

Los resultados alcanzados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST deben ser visibles tanto para los trabajadores como para la gerencia ya que de esta última depende la confianza para la aprobación de nuevas actividades y los recursos económicos, tecnológicos y humanos del proceso.

Identificar las necesidades o problemáticas de la compañía con respecto a sus trabajadores y a su objeto social para generar apoyo y capacitación desde el SST.

Identificar de acuerdo con la actividad económica o el proyecto que se desarrolla, cuáles son las necesidades o problemáticas de la compañía, esto permite conocer mejor el proceso y si está al alcance de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, generar estrategias de apoyo, ya que permite retroalimentación y participación en actividades mutuas.

Tener un propósito claro desde el principio para enfocar los esfuerzos y la ejecución de las actividades en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Saber a dónde se quiere llegar y atenuar los esfuerzos o la atención del personal o equipo, mantener la comunicación, liderazgo con los mismos y disponer de capacitaciones de acuerdo con los vacíos que se reflejen para el cumplimiento de las funciones.

Revisar toda la información que exista como punto de partida para la mejora del SG-SST.

Revisar los elementos que brindan información de punto de partida para nuevas mejoras en el SG- SST, dentro de estas podemos destacar nueva normatividad, las auditorias, revisiones gerenciales, solicitudes del Copasst, comité de convivencia o del comité de seguridad vial, entre otras.

Es importante analizar el avance del SG-SST por lo menos una vez al año, de acuerdo con las revisiones gerenciales, especificar los temas que requieren un cambio, hacer una valoración de impactos frente a los objetivos para determinar medidas correctivas o de mejora.

Para dar cumplimiento a lo anterior es aconsejable realizar un plan que facilite el seguimiento y adecuado manejo, definiendo actividades, responsables, y fechas de ejecución para disminuir o eliminar el porcentaje de accidentes de trabajo, enfermedades laborales o impactos negativos a otros procesos de la organización.

Finalmente, el SG-SST, debe proyectarse a la mejora continua, donde se obtenga la participación de todos los niveles de la organización de tal forma que los procesos se engranen para alcanzar los objetivos propuestos con un mayor resultado (group, 2019).

## 2.5 Marco Conceptual

**Enfermedad laboral.** Según la ley 1562 de 2012, es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

**Salud Ocupacional.** Conforme a la ley 1562 de 2012, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

**Accidente de Trabajo.** De acuerdo con la organización internacional del trabajo (OIT), accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

**Factores de Riesgo.** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas. (Norma OHSAS 18001:2007).

**Ausentismo Laboral.** Es el incumplimiento de las tareas asociadas a un puesto de trabajo. Existen varios tipos como el justificado, el injustificado, el presencial y el emocional. (Hubspot, s.f.; Asiprex, 2021; Burguillo, 2016).

**Mejora continua.** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015).

**Política de seguridad y salud en el trabajo.** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015).

**Actividad no rutinaria.** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015).

**Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable (Decreto 1072 de 2015).

**Centro de trabajo.** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada (Decreto 1072 de 2015).

**Matriz legal.** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables (Decreto 1072 de 2015).

### 3 Metodología

#### 3.1 Paradigma

El paradigma positivista es definido por los siguientes autores de esta manera: Según Ferreres, V y Gonzales, Á (2006:117), “el positivismo mantiene que todo conocimiento científico se basa sobre la experiencia de los sentidos sólo puede avanzarse mediante la observación y el experimento, asociados al método científico”. (Monografias.com SA, s.f.)

Desde el punto de vista epistemológico y metodológico el paradigma de esta investigación es positivista porque se basará en un conocimiento real propio de sus trabajadores el cual se fundamenta en ser, útil, cierto, verídico, preciso, y relativo para lo cual se iniciará con la observación de la situación para luego formular a través de los diferentes métodos del plan de mejoramiento que permitan relacionar lo estudiado con la realidad.

#### 3.2 Enfoque

Según Hernández Sampieri, (Hernández Sampieri, 2014) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud? Sobre el problema de investigación se plantean preguntas tratan sobre cuestiones específicas; se realiza un marco teórico basado en revisión de literaturas y se plantean hipótesis las cuales se someten a prueba mediante el diseño de investigación apropiados. Al apoyar las hipótesis se genera confianza en la teoría que las sustenta, las cuales se generan antes de la recolección y análisis de datos, estos se fundamentan en la medición de variables o conceptos.

Teniendo en cuenta la teoría establecida por Hernández Sampieri, la presente investigación corresponde a este tipo puesto que en el primer objetivo planteado se va a realizar un diagnóstico, el cual permite identificar las variables que se van a medir para poder establecer la solución a los síntomas identificados inicialmente.

Aunado a lo anterior Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la

presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

Según lo expuesto por Rodríguez Peñuelas, la investigación cuantitativa se fundamenta en el análisis estadístico con la finalidad de establecer y medir variables a nivel interno y externo que coadyuvan a la empresa para la toma de decisiones.

### **3.3 Método**

Para el desarrollo de la presente investigación, se empleará el método científico también conocido como método empírico analítico, con el fin de determinar la incidencia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Finanzas Corporativas de la Empresa Insegal S.A.

Según Cerezal y Fiallo (2005), el conocimiento empírico es aquel tomado de la práctica, analizado y sistematizado por vía experimental mediante la observación reiterada y la experimentación. Constituye la primera etapa del conocimiento, donde el hombre obtiene el reflejo del mundo circundante a través de sensaciones, percepciones y representaciones. (Rodríguez & Pérez, 2017)

El empirismo es la ciencia que basa la adquisición del conocimiento por medio de la experiencia. Por ello, para la investigación empírico-analítica es necesario vivir una situación objeto del estudio de forma minuciosa, utilizando métodos deductivos (la comprensión de la parte explica el todo) e inductivos (el conocimiento del todo explica la parte). Pese a esto, ésta puede ser inexacta o incompleta ya que la lógica y la deducción dependen de la experiencia del investigador y son sus herramientas más usadas.

La investigación empírico-analítica se vale simultáneamente de métodos cualitativos y cuantitativos para lograr sus objetivos. Al usar estos métodos, se ofrecen, por un lado, datos estadísticos importantes para suministrar información certera (datos cuantitativos), y por otro lado, mostrar todas las características que están implícitas en los detalles (datos cualitativos). En el primer caso, los datos son invariables, es decir, son objetivos. En el segundo, los datos tienen más que ver con la cultura de las comunidades y de los individuos. Por eso, son subjetivos. (Arteaga, Turtulici, León, Padrón, & César, 2015)

### **3.4 Tipo de investigación**

La presente investigación es de carácter descriptivo, según lo afirma (Bernal, 1998) en su libro Metodología de la Investigación, la investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados; son estudios en los cuales se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera.

Tomando como referencia al autor, en la investigación que se desarrollará en el presente trabajo de grado, se busca describir cómo ha sido la implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y cuál ha sido su incidencia económica dentro de las finanzas corporativas en la empresa INSEGAL SAS.

### **3.5 Población y Muestra**

#### **3.5.1 Población**

La población de estudio para esta investigación está integrada por todo el personal administrativo y operativo que labora en la empresa Insegal S.A.S., conformada por ocho personas de la planta de personal.

#### **3.5.2 Muestra**

Se trabaja mediante censo, es decir el 100% de la población.

### **3.6 Técnicas de recolección de información**

Las principales fuentes para la obtención de la información, en este estudio son las personas directamente relacionadas con el caso o la unidad de análisis y documentos de toda índole válidos que contengan información sobre el caso. Las técnicas más utilizadas y adecuadas para el estudio de caso son la observación estructurada, la entrevista, encuesta, revisión de documentos legales e informes financieros (Bernal, 1998).

#### **3.6.1 Entrevista**

Es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador. La entrevista estructurada se realiza a partir de un esquema o formato de cuestiones previamente elaborado, el cual se plantea en el mismo orden y en los mismos términos a todas las personas entrevistadas. (Bernal, 1998).



### **3.6.2 Encuesta**

Según Carlos Eduardo Méndez Álvarez, la recolección de información mediante la encuesta se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación.

La aplicación de encuesta supone que el investigador diseñe el cuestionario. La formulación de preguntas depende de la índole del problema que se quiere estudiar y de los aspectos por formular.

El empleo de la encuesta supone la definición por parte del investigador del universo de investigación (población cuyas características específicas la constituyen en objeto de investigación). (Álvarez, 2011)

## 4 Resultados de la Investigación

Una vez analizadas las fuentes de información consultadas para el desarrollo de esta investigación se puede encontrar aspectos característicos para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos específicos, teniendo en cuenta la proyección que se pretende alcanzar. En un primer momento se adelantó un diagnóstico al interior de la empresa INSEGAL S.A.S. respecto a la temática objeto de estudio, de esta manera obtener información precisa para realizar una identificación de factores claves y cuantificar en términos monetarios el cumplimiento en la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST.

Posteriormente se realiza una evaluación a partir de la aplicación de indicadores financieros frente a la inversión necesaria para la implementación y ejecución del SG SST.

Con base en los resultados obtenidos en el desarrollo de los dos primeros objetivos se plantea estrategias como producto final derivado de esta investigación, que contribuye la consecución del objetivo macro definido para la misma que consiste en analizar la incidencia financiera del SG SST, en la empresa INSEGAL SAS en la ciudad de San Juan de Pasto.

### 4.1 Desarrollo del primer objetivo

#### *4.1.1 Diagnóstico al proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Insegal S.A.S.*

**Análisis e interpretación de la entrevista aplicada al personal administrativo de la empresa INSEGAL S.A.S.** Con el fin de obtener información verídica y de primera mano sobre los aspectos más importantes relacionados con la situación actual de la empresa, en relación a la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST, se diseñó y aplicó en primera instancia una entrevista estructurada como instrumento de recolección de información, dirigida a dos trabajadores de la empresa INSEGAL S.A.S.

En ese sentido, la entrevista consistió en 22 preguntas encaminadas a tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa colombiana en materia de Seguridad y salud en el trabajo, así como los costos inmersos en el proceso de implementación del SG SST.

Bajo esa premisa se presenta a continuación los resultados conseguidos mediante la aplicación de la entrevista, no sin antes resaltar la colaboración de Jisleny Deyanir Cabrera,

Directora Operativa e Ingrid Martínez, Entrenadora en alturas; especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla 1**

*Matriz de análisis de resultados de entrevista*

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
<p>3. ¿Cuál es el monto que la empresa ha destinado como inversión para garantizar el cumplimiento de los requisitos y actividades que exige la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p><b>Directora Operativa</b></p>	<p><u>La inversión fue bastante alta</u>, porque los centros de entrenamiento vienen parametrizados desde el ministerio de trabajo, <u>exigen que todo este certificado en calidad</u>, había dos opciones: bureau veritas o Icontec.</p> <p>Por recomendaciones se toma la decisión de certificarse con Icontec, tienen oficina en Pasto y es un poco más costosa, pero se tiene la seguridad que el ente regulador <u>garantiza la calidad</u>, lo cual es un gran marco ante el mercado. <u>La certificación de ICONTEC</u> cuesta \$6.000.000 cada renovación anual tiene <u>vigencia de 3 años</u> se realiza la recertificación.</p> <p>Entre los equipos y el montaje de las torres se realizó una <u>inversión inicial de 230 millones</u>, el arrendamiento del establecimiento que durante seis meses fue el tiempo transcurrido realizando toda la instalación y la autorización del centro de entrenamiento.</p> <p>En cuanto al personal al principio fue bastante costoso, la nómina de una sola persona costaba \$3.500.000 porque en Nariño no había entrenadores de altura; <u>anteriormente el SENA era el ente que autorizaba los trabajos en alturas, después está en cabeza del Ministerio de Trabajo</u>.</p> <p>Se contrató entrenadores de otras ciudades, por diferentes factores: cultura y costos se decide formar a personal de la región, la gran mayoría egresados de la UNIMINUTO como Profesionales en Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Hoy en día, <u>el salario de un entrenador es de \$1.500.000 porque ya hay más oferta de entrenadores capacitados</u>.</p>

	<b>Entrenadora en alturas</b>	El <u>presupuesto total para este año estaba entre 15 y 16 millones</u> , ahí incluye lo que es la dotación, las capacitaciones, cuando se necesita comprar elementos de los botiquines que ya se hayan vencido, las recargas de los extintores, el salario de la persona responsable de la seguridad y salud en el trabajo.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa ha destinado los recursos necesarios para la implementación y sostenimiento del SG-SST y todos los requisitos necesarios dispuestos por el Ministerio de Educación para poder desarrollar su actividad económica.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
<p><b>4.</b> ¿La empresa cuenta con la información actualizada sobre el estado de salud de sus trabajadores durante el último año y los resultados de exámenes de ingreso, periódicos e incapacidades? ¿Cuál es el costo de esta inversión? Especifique</p>	<b>Directora Operativa</b>	<p>Si, cada año se realiza <u>una encuesta de perfil sociodemográfico para todos los trabajadores</u>, en la cual indagan sobre las enfermedades, con quien vive, como vive, si tiene mascota... <u>Se realizan examen médico de ingreso y egreso y exámenes periódicos cada seis meses con énfasis en trabajo en alturas</u>; este examen tiene vigencia por un año, pero ellos lo realizan cada seis meses, por ser actividades de alto riesgo. Los <u>exámenes médicos de ingreso y egreso tiene un costo de \$27.000</u>; el <u>examen médico con énfasis en trabajo en alturas tiene un costo de \$65.000</u> incluye exámenes de laboratorio, audiometría, optometría. También <u>se realiza batería de riesgo psicosocial que evalúa las situaciones de estrés en su puesto de trabajo y fuera de él</u>; para la aplicación de este instrumento se tiene <u>presupuestado \$50.000 por persona</u>.</p> <p>La clasificación de los riesgos va de acuerdo a la actividad económica, su actividad económica es educación, que es riesgo 1. <u>Para el caso de educación de trabajo en alturas es riesgo 5.</u></p>

	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, claro todos los trabajadores ahora en diciembre salimos a vacaciones y ahora cuando volvimos a ingresar se nos hizo el examen de retiro como el de ingreso. El costo de evaluación exactamente tengo entendido que para los entrenadores porque tienen que hacerse un examen médico con énfasis en alturas tenía el costo de \$65.000 y el de los exámenes de ingreso así normales tenían un costo de \$25.000. <u>En total somos 13 trabajadores</u>
	<b>Interpretación y análisis</b>	Dando cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 de 2015; el costo de los exámenes médicos ocupacionales, los asume el empleador, así como también empleados y contratistas están incluidos en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
5. ¿En el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan para llevar a cabo su actividad?	<b>Directora Operativa</b>	<u>En infraestructura se maneja una matriz de identificación de peligros por áreas y por funciones</u> en las cuales se han identificado factores de riesgo químico, biomecánico, sicosocial, eléctrico, físico; <u>esta matriz se debe enviar actualizada a la ARL y de igual manera se socializa con el personal en las capacitaciones de Copasst por los mismos trabajadores de la empresa.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, claro se hace una identificación a las herramientas se les hace una inspección mensual. <u>Se utilizan los equipos de protección contra caídas</u> , hay equipos para hacer ascenso o descenso. <u>Hacen parte de los equipos de protección individual</u>
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa ha identificado los riesgos a los que están expuestos y ha diseñado una matriz de riesgo; en la cual se programan los mantenimientos periódicos de equipos e infraestructura.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>

<p>6. ¿se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP (Elementos de Protección Personal) y se verifica que los usen adecuadamente? ¿Requiere de alguna inversión monetaria?</p>	<p><b>Directora Operativa</b></p>	<p>Si, <u>la capacitación no implica costos porque es dirigida por los mismos trabajadores</u>; en cuanto a <u>los elementos se les entrega botas de seguridad, guantes, cascos, buzo y jean. La inversión en elementos protección personal se realiza cada cuatro meses excepto las botas</u>, debido a que estas no se deterioran rápidamente, el costo es de \$120.000. <u>Se suministran guantes de nitrilo y se entregan cada semana o cada que se les rompe, se lleva un registro. Los cascos son tipo 2</u>, tienen cuatro puntos de sujeción, resiste golpes de arriba y de los lados y es dieléctrico, <u>tiene un costo de \$120.000. Por trabajador se presupuesta \$1.700.000 al año.</u></p>
	<p><b>Entrenadora en alturas</b></p>	<p>Si, se hace la capacitación y se hace la verificación. <u>Como somos los entrenadores manejamos esa parte de inculcar al trabajador que lleve bien puesto sus equipos de protección personal individual como los elementos de protección personal</u>, es esa parte de inculcar y dar el ejemplo por así decirlo. Hasta el momento desde que yo ingresé a la empresa no ha se necesitado porque del uso de esos elementos tenemos conocimiento nosotros, dentro de la misma empresa se dictan esas capacitaciones.</p>
	<p><b>Interpretación y análisis</b></p>	<p>De acuerdo a los estándares mínimos en la Resolución 0312 de 2019; la empresa hace entrega de los elementos de protección personal acorde a la actividad de cada trabajador y brinda capacitación sobre el uso adecuado.</p>
<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Entrevistado</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
<p>7. ¿la empresa conformo el Comité de Convivencia Laboral y funciona de acuerdo con la normatividad vigente?</p>	<p><b>Directora Operativa</b></p>	<p>Si, <u>está constituido de acuerdo a la norma, el comité de convivencia laboral lo conforma Álvaro Fernando Goyes, asistente administrativo y Alexander Villegas, auxiliar de pista se reúnen cada tres meses, se realiza salidas con todo el personal con un presupuesto de \$500.000.</u> En actividades de Copasst 2.200.000</p>

	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si claro, tiene conformado su comité de convivencia, <u>se hace las reuniones cada tres meses como está establecido en la norma.</u> Actualmente está conformando el Comité de Convivencia Laboral, el compañero Alexander Villegas, José Guacaneme y Álvaro Goyes.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La Empresa Insegal cumple con lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, por la cual el Ministerio de Trabajo establece el funcionamiento de Comité de Convivencia Laboral para empresas públicas y privadas.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
8. ¿la empresa conoce el procedimiento y lo aplica para realizar el reporte de incidentes y accidentes de trabajo de sus trabajadores y contratistas?	<b>Directora Operativa</b>	Se cuenta con los conocimientos y <u>se maneja los formatos de la ARL Sura.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, se tiene un formato en el cual se pueden informar los incidentes de trabajo. <u>Hasta el momento no se han presentado accidentes de trabajo,</u> pero si se tiene el conocimiento de que hacer en caso de que se llegara a presentarse.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa no ha reportado accidentes de trabajo, pero se confirma la afiliación a riesgos laborales y se valida el proceso de reporte ante la ARL, en caso de presentarse un accidente de trabajo, dando cumplimiento con la normatividad vigente, Resolución 1401 de 2007.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
9. ¿el equipo investigador está capacitado en investigación de incidentes y accidentes de trabajo cumpliendo con la normatividad vigente?	<b>Directora Operativa</b>	Si, el reporte de accidentes se maneja a través de la ARL Sura, se reporta por llamada y se reporta a la <u>Póliza todo riesgo para microempresas, que cubre a todas las personas que ingresan.</u> <u>Es una póliza obligatoria, tiene un costo anual \$3.000.000;</u> dicha póliza debe estar vigente en la página del Ministerio de Trabajo lo cual permite certificar todos los cursos que se dictan.
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, todos los trabajadores tienen el conocimiento.

	<b>Interpretación y análisis</b>	La OIT define accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión, invalidez o la muerte. Se confirma que la mayoría de los trabajadores cuentan con el conocimiento necesario. Sin embargo, a nivel de Copasst no se ha realizado capacitación sobre investigación de accidentes de trabajo, siendo este un tema relevante dentro del desarrollo del SG SST.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
<b>10.</b> ¿al momento de presentarse un acontecimiento se identifican y registran los peligros y riesgos en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores?	<b>Directora Operativa</b>	<u>No han realizado capacitación sobre investigación de accidentes de trabajo</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, si se hace ese registro. <u>Se lleva una matriz de riesgo en la empresa</u> , se hace el análisis, la identificación de todos los riesgos que se presentan en la empresa, las medidas de control, los elementos de protección personal cuando corresponde.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa realiza la identificación de peligros y se registran en la Matriz de riesgos, la cual se actualiza cada año para el Ministerio del Trabajo y sobre esta brinda capacitación a los trabajadores y usuarios.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
<b>11.</b> ¿En su empresa existe un presupuesto asignado para la implementación y sostenimiento del SG- SST?	<b>Directora Operativa</b>	Si, continuamente <u>se informa a los trabajadores a los riesgos a los cuales están expuesto y reciben acerca de la prevención de riesgos a través del Copasst; de igual manera a los aprendices que realizaran los cursos, se les da la información sobre riesgos antes de iniciar pista los riesgos a los cuales están expuestos principalmente es caída de distinto nivel y en la oficina es ergonómico, biomecánico.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, hay un presupuesto que se lo realiza al iniciar el año para tener en cuenta lo que se vaya a necesitar durante el periodo de cada año.



	<b>Interpretación y análisis</b>	Se confirma que la empresa Insegal S.A.S. tiene presupuesto para el desarrollo de las actividades relacionadas con SG-SST
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
12. ¿Cómo su empresa ha destinado los recursos financieros suficientes para la implementación del SG-SST?	<b>Directora Operativa</b>	Cada vez que necesitan, compras mensuales
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, <u>en dotación para los trabajadores, elementos de protección personal</u> , cuando hay que cambiar los <u>equipos de protección contra caídas, capacitaciones, se programa reuniones de compartir y hacer actividades de convivencia laboral</u> entre todo el personal de la empresa.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa asigna los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del SG-SST; sin embargo, se detecta que no hay cronograma establecido para la entrega de dotación y elementos de protección personal.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
13. ¿La empresa tiene conocimiento para realizar el registro, prevención y reporte de las enfermedades laborales? ¿Esto genere algún costo?	<b>Directora Operativa</b>	<u>No se han presentado enfermedades laborales.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	No tengo conocimiento de cómo se está llevando ese procedimiento. No se han presentado enfermedades laborales. Lo de accidentes es como más fácil porque uno les habla a los trabajadores en caso de un accidente se sigue el protocolo, pero en sí, sobre enfermedades laborales no.
	<b>Interpretación y análisis</b>	A pesar de que el reporte de enfermedades laborales se realiza mediante la ARL, establecido en el ARTÍCULO 2.2.4.2.2.15. del Decreto 1072 de 2015; no se ha realizado capacitación frente a este tema.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
14. ¿Existe evidencia que la empresa cuente con planes de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas?	<b>Directora Operativa</b>	<u>Se realiza el mantenimiento de la infraestructura, el mantenimiento eléctrico se realiza cada 6 meses, inspección a las torres (12 metros) cada 6 meses, inspección en pista es mensual. Cada poste tuvo un costo de \$500.000 más la instalación de \$1.500.000, se hace una revisión periódica cada 6 meses, este no tiene costo de</u>

		<u>mantenimiento.</u> <u>Arrendamiento del centro de entrenamiento \$6000.000.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	<u>Si claro, tenemos unas hojas de vida que se hace unas inspecciones periódicas a todos los equipos, instalaciones, herramientas, de todo se lleva registro. Se hace inspecciones locativas, se hace inspecciones a botiquines, se hace inspecciones a equipos de protección contra caídas, extintores.</u>
	<b>Interpretación y análisis</b>	<u>Se confirma que realizan el mantenimiento preventivo de la infraestructura, los de los equipos contra caídas y demás equipos.</u>
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
<b>15.</b> ¿Existe evidencia que la empresa asigne los recursos necesarios para desarrollar las actividades del SG-SST?	<b>Directora Operativa</b>	<u>Si, se lleva registro de los mantenimientos periódicos a la infraestructura, el archivo de los exámenes médicos ocupacionales, la compra de elementos de protección personal.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	<u>Así es, la empresa está pendiente de todo lo necesario en cuanto a exámenes periódicos, dotación e identificación de riesgos.</u>
	<b>Interpretación y análisis</b>	<u>Se evidencia que INSEGAL S.A.S. lleva registro de los gastos relacionados a la implementación y mantenimiento del SG SST, dando cumplimiento a normatividad que regula los requisitos mínimos. Resolución 0312 de 2019.</u>
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
<b>16.</b> ¿La empresa cuenta con un diagnóstico de condiciones de salud, utiliza como base los exámenes de ingreso, periódico y auto reportes; se actualiza periódicamente?	<b>Directora Operativa</b>	<u>Se pide a la IPS un informen de las condiciones de salud y en base a eso se realiza recomendaciones a los trabajadores.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	<u>Los diagnostico de condiciones de salud lo estamos implementando en este momento para llevar el sistema de <u>vigilancia epidemiológica</u> porque no lo había; entonces si se está empezando a implementar esa parte condiciones de salud. Ya se realizó la <u>encuesta de perfil sociodemográfico</u> y estamos esperando la asesoría de la ARL para ver que</u>

		procedimiento se debe llevar en cuanto al diagnóstico de salud y vigilancia epidemiológica.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa conforme a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 cada año realiza diagnóstico de las condiciones de salud y descripción sociodemográfico.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
17. ¿Existe evidencia que la empresa dispone de un programa para fomentar los estilos de vida y trabajo saludable?	<b>Directora Operativa</b>	Si, regidos por <u>resolución 0312 de 2019 y resolución 1072 de 2015.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si, se cuenta con todos los programas que se necesitan dentro de la empresa, <u>estilos de vida saludable, programas de promoción y prevención contra caídas.</u>
	<b>Interpretación y análisis</b>	Cumplen con las actividades de prevención y promoción de la salud identificadas en el diagnóstico de las condiciones de salud.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
18. ¿la empresa identifica los requisitos legales aplicables en SST?	<b>Directora Operativa</b>	A través de capacitaciones.
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si claro, dentro de la empresa se tiene una <u>matriz legal con la cual se debe cumplir y el desarrollo de todas las actividades.</u> Dentro de la matriz legal está las normas con las que debe cumplir la empresa que se dedica en este caso a trabajos en alturas. Decreto 1072, seguridad social, las normas que rigen a cada tipo de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.
	<b>Interpretación y análisis</b>	La empresa ha implementado la matriz legal en la cual se compila las normas, decretos, resoluciones y demás de cara al cumplimiento y la responsabilidad frente al SG SST.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
19. ¿considera usted que la condición económica actual de la empresa es favorable a la hora de tomar decisiones respecto a dicha inversión?	<b>Directora Operativa</b>	<u>Si se genere utilidad.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Si cumple con los requisitos, si hay que hacer una adquisición para mejorar el sistema o algo que este fallando o que se necesite, <u>la empresa si cuenta con ese presupuesto para la inversión en cuento al sistema.</u>

	<b>Interpretación y análisis</b>	Se evidencia que la empresa Insegal tiene muy buena acogida en el mercado y tienen varios clientes; lo cual les permite generar ingresos suficientes para cubrir con los gastos y realizar inversión en Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
20. ¿Conoce cuáles son los costos de las sanciones por el incumplimiento en la implementación del SG-SST?	<b>Directora Operativa</b>	Hay tres tipos de <u>sanciones civil, penal y administrativa, multas hasta de 500 SMLV por el incumplimiento, dependiendo de la gravedad, suspensión de la actividad hasta por 120 días, cierre del establecimiento, terminación del contrato de trabajo por incumplimiento.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	No tengo conocimiento del costo de las sanciones.
	<b>Interpretación y análisis</b>	Es de conocimiento de los directivos de la empresa las sanciones y multas por el incumplimiento al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo dispuestos en la Resolución 0312 de 2019.
<b>Pregunta</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
21. ¿Cuáles son los impactos financieros que ha tenido la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas de la empresa?	<b>Directora Operativa</b>	Más que gasto, es una inversión porque se previene enfermedades, enviando hacer los exámenes médicos, <u>es mucho más beneficioso y económico cumplir la norma que más adelante tener que pagar un sanción o indemnización o la muerte de un trabajador o aprendiz. Contablemente se lo maneja como gasto en cuanto a dotaciones, administrativamente es una inversión.</u> Desde el momento en que se puso en <u>funcionamiento la empresa, ha generado los ingresos necesarios para cubrir los gastos y pagar al personal.</u>
	<b>Entrenadora en alturas</b>	Yo considero en cuanto al sistema de gestión <u>el prepuesto es acorde a la necesidad, no sobrepasa los límites sin exceder ni faltar.</u> La empresa es muy cumplida cuando hay que reemplazar adquirir algo, lo hacen sin ninguna dificultad.

	<b>Interpretación y análisis</b>	Reconocen la importancia y obligatoriedad de la implementación del SG-SST, así como también el beneficio de tener todo en regla para evitar sanciones, como también es un factor relevante para atraer más clientes.
--	----------------------------------	--

Fuente: esta investigación – 2023

**Análisis e interpretación de la encuesta aplicada al personal administrativo de la empresa INSEGAL S.A.S.** Al tratarse de una investigación en torno al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo SG SST, es importante conocer el punto de vista de los trabajadores y las apreciaciones sobre la implementación y mantenimiento del mismo. Para ello se formuló una encuesta de 25 preguntas aplicadas a 8 trabajadores de la empresa Insegal S.A.S., facilitando el análisis del estado actual en cuanto a las condiciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo que en la actualidad se están ejecutando.

**Pregunta 1.** ¿Usted como empleado de la empresa INSEGAL S.A.S., tiene conocimiento acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

**Tabla 2**

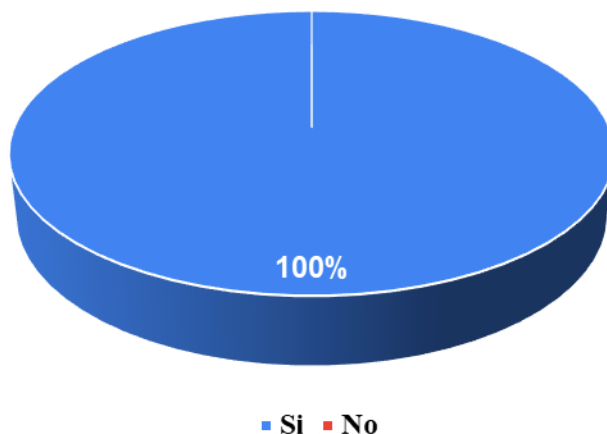
*Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: esta investigación

**Figura 2**

*Conocimiento acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*



*Nota.* Como se observa en la tabla No 2 todos los trabajadores encuestados afirman: que tienen el conocimiento sobre el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y que la empresa Insegal S.A.S. lo ha implementado aplicando la normatividad vigente; Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, escenario que permite a los empleados conocer sus derechos y obligaciones frente al sistema en cita.

**Pregunta 2.** ¿Cumple con las normas y recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial?

**Tabla 3**

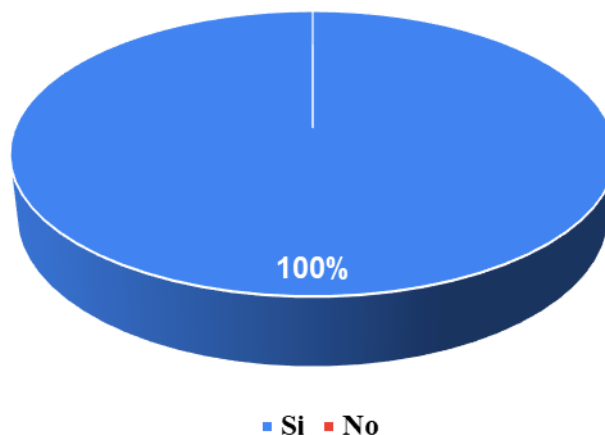
*Cumplimiento de las normas y recomendaciones del SG SST, reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 3**

*Cumplimiento de las normas y recomendaciones del SG SST, reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial*



*Nota.* De acuerdo a los resultados obtenidos de la pregunta No 2 se confirma que el 100% de los empleados cumple con las exigencias normativas del SG-SST, del reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial, donde la generación de capacidad instalada sobre la evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo, permite mitigar efectos frente a la salud de los empleados.

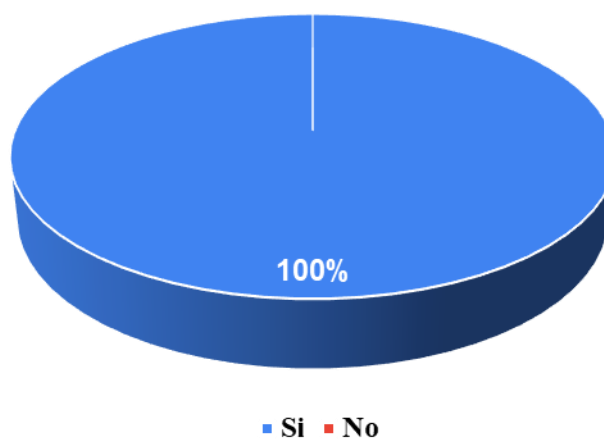
**Pregunta 3.** ¿Al momento de ingresar a laborar en la empresa Insegal S.A.S., usted recibió inducción y capacitación sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

**Tabla 4**

*Inducción y capacitación sobre el SG SST*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 4*****Inducción y capacitación sobre el SG SST***

*Nota.* Según los resultados a la pregunta No 3, el 100% de los empleados, tiene capacidad instalada sobre el SG-STT de la organización como responsabilidad de la empresa como política de prevenir accidentes laborales y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

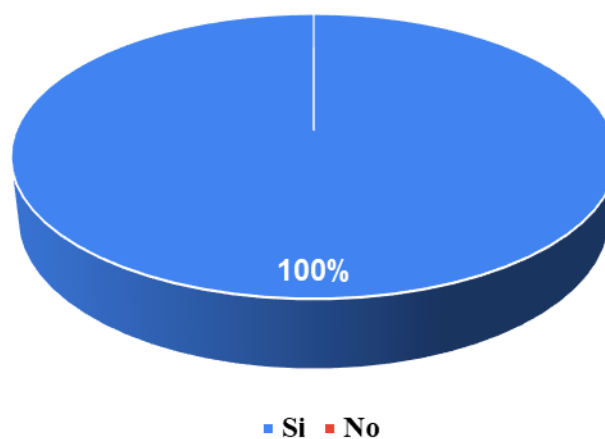
**Pregunta 4.** ¿La empresa Insegal S.A.S. le ha entregado dotación de elementos de protección personal?

**Tabla 5*****Entrega de dotación y elementos de protección personal***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación



**Figura 5*****Entrega de dotación y elementos de protección personal***

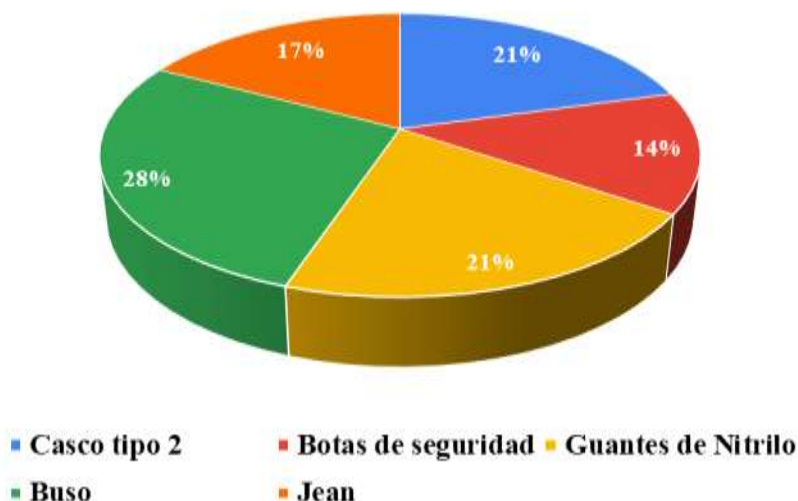
*Nota.* El 100% de los trabajadores encuestados confirman recibir elementos de protección de personal para el desarrollo de sus funciones.

**Pregunta 5.** ¿Qué elementos de protección le entregan?

**Tabla 6*****Tipos de elementos de protección personal***

<b>Pregunta No 5</b>	<b>Casco tipo 2</b>	<b>Botas de seguridad</b>	<b>Guantes de Nitrilo</b>	<b>Buso</b>	<b>Jean</b>
Trabajador 1				1	
Trabajador 2	1	1	1	1	1
Trabajador 3	1		1	1	
Trabajador 4	1	1	1	1	1
Trabajador 5				1	
Trabajador 6	1		1	1	1
Trabajador 7	1	1	1	1	1
Trabajador 8	1	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 6*****Tipos de elementos de protección personal***

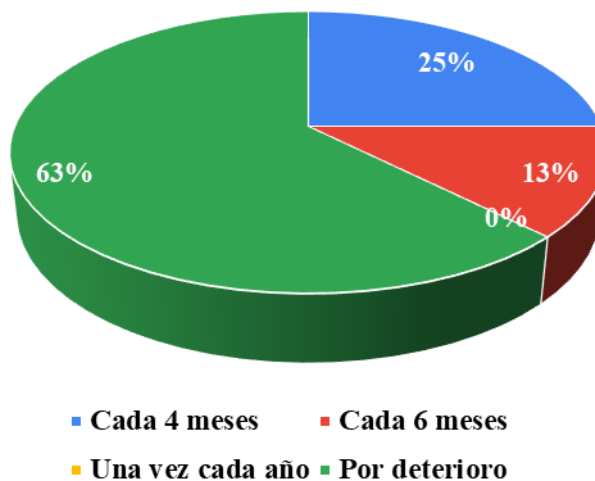
*Nota.* De los ocho trabajadores encuestados, confirman recibir los elementos de protección personal así: 6 trabajadores afirma recibir casco tipo dos, mientras que las botas de seguridad solo reciben 4 trabajadores, los guantes de nitrilo al igual que el casco tipo dos los reciben 6 trabajadores, el buzo como parte de la dotación, confirman recibirlo todos los trabajadores encuestados y por último el jean confirman recibirlo solo 5 trabajadores.

**Pregunta 6.** ¿Con que periodicidad le entregan un casco tipo 2?

**Tabla 7*****Periodicidad entrega casco tipo 2***

<b>Pregunta No 6</b>	<b>Cada 4 meses</b>	<b>Cada 6 meses</b>	<b>Una vez cada año</b>	<b>Por deterioro</b>
Trabajador 1				1
Trabajador 2				1
Trabajador 3				1
Trabajador 4				1
Trabajador 5	1			
Trabajador 6	1			
Trabajador 7		1		
Trabajador 8				1
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 7*****Periodicidad entrega casco tipo 2***

*Nota:* El casco tipo 2 es el mecanismo esencial en la protección contra caídas, por ello la empresa Insegal S.A.S. dota a sus trabajadores con este importante elemento y su reposición en la mayoría de los casos es en caso de daño o deterioro, puesto que, se trata de un elemento de excelente calidad certificada.

**Pregunta 7.** ¿Con que periodicidad le entregan botas de seguridad?

**Tabla 8*****Periodicidad entrega botas de seguridad***

Pregunta No 7	Cada 4 meses	Cada 6 meses	Una vez cada año	Por deterioro
Trabajador 1				1
Trabajador 2				1
Trabajador 3				1
Trabajador 4				1
Trabajador 5	1			
Trabajador 6				1
Trabajador 7		1		
Trabajador 8				1
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 8*****Periodicidad entrega botas de seguridad***

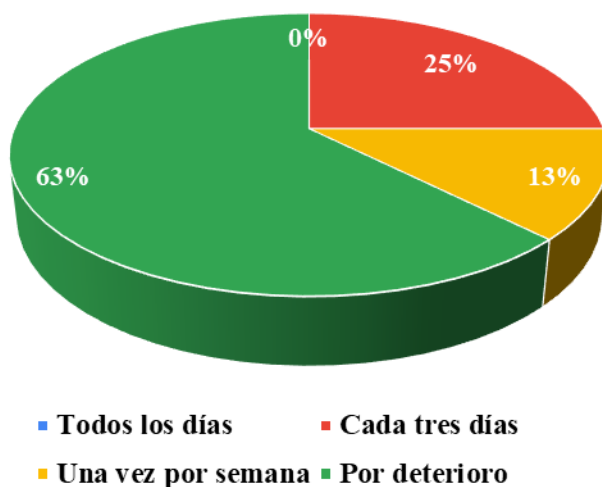
*Nota.* La periodicidad de entrega de las botas de seguridad en su gran mayoría se realiza el cambio por deterioro del elemento.

**Pregunta 8.** ¿Con que periodicidad le entregan guantes de nitrilo?

**Tabla 9*****Periodicidad entrega guantes de nitrilo***

Pregunta No 8	Todos los días	Cada tres días	Una vez por semana	Por deterioro
Trabajador 1			1	
Trabajador 2				1
Trabajador 3		1		
Trabajador 4				1
Trabajador 5		1		
Trabajador 6				1
Trabajador 7				1
Trabajador 8				1
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 9*****Periodicidad entrega guantes de nitrilo***

*Nota.* Los guantes de nitrilo siendo este un elemento indispensable para la protección contra caídas, se confirma que se realiza el cambio por deterioro, cada tres días o cada semana.

**Pregunta 9.** ¿Con que periodicidad le entregan buzo y jean?

**Tabla 10*****Periodicidad entrega de buzo y jean***

Pregunta No 9	Cada 4 meses	Cada 6 meses	Una vez cada año	Por deterioro
Trabajador 1			1	
Trabajador 2			1	
Trabajador 3			1	
Trabajador 4				1
Trabajador 5	1			
Trabajador 6				1
Trabajador 7		1		
Trabajador 8	1			
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 10*****Periodicidad entrega de buzo y jean***

*Nota.* Según se muestra en los cuadros y figuras de la referencia de las preguntas 4, 5, 6,7,8 y 9 relativo a la dotación como derecho de protección, se confirma que en su gran mayoría los trabajadores reciben la dotación y los elementos de protección necesarios para realizar sus actividades, entre estos, el casco tipo 2; botas de seguridad; guantes de nitrilo; buzo y jean. Se confirma que más del 70% reciben casco tipo 2, siendo este muy importante para la prevención de golpes por caídas. Con respecto a las botas de seguridad, necesarias para el tipo de trabajo que se desarrollan en el centro de formación, el 75% confirman recibirlas por deterioro. En cuanto a los guantes de nitrilo están a disposición para todos los trabajadores, especialmente para los entrenadores, puesto que estos se rompen fácilmente; el 100% de los trabajadores confirmó recibir el buzo, el cual tiene el estampado con el logo de la empresa como forma de representación institucional; en el caso del jean, el 50% confirmaron recibirlo, siendo este parte de la dotación, que la empresa debe otorgar a los trabajadores de acuerdo a la legislación colombiana. El Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 230 al 235. La dotación se reglamenta como una prestación social que el empleador debe entregar a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales y consiste en otorgar calzado y prendas de vestir apropiadas para el desarrollo de las labores. De los trabajadores encuestados el 25% respondieron que reciben la dotación y los elementos de protección cada 4 meses, según lo dispuesto por la ley. En los otros casos el 13%

recibe cada seis meses, el 38% cada año, y el 25% restante contestaron que reciben cambio por deterioro.

Los elementos de protección personal como lo son el casco tipo 2 y las botas de seguridad, las reciben al momento de ingresar a la empresa y el cambio se realiza por deterioro puesto que estos son de excelente calidad y no es necesario dotarlos cada 4 meses.

En cuanto a la dotación del buzo y pantalón, la empresa está incumpliendo con lo establecido por la norma.

**Pregunta 10.** ¿Utiliza los elementos de protección personal que la empresa le ha suministrado y le da el uso debido?

**Tabla 11**

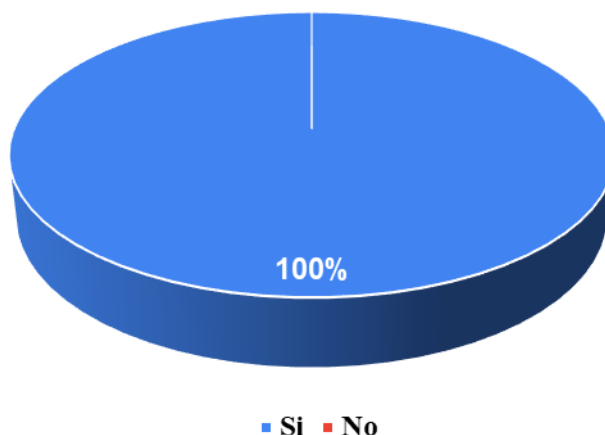
*Uso de elementos de protección personal*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: esta investigación

**Figura 11**

*Uso de elementos de protección personal*



*Nota.* De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta 10, se puede determinar que el 100% de los empleados utiliza los elementos de protección personal, permite a los mismos, mitigar

lesiones en diferentes partes del cuerpo, y así evitar que un empleado tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una enfermedad o lesión.

**Pregunta 11.** ¿Usted considera que los elementos de protección personal que le suministra la empresa Insegal S.A.S. cumple con la calidad y niveles de seguridad para desarrollar su labor?

**Tabla 12**

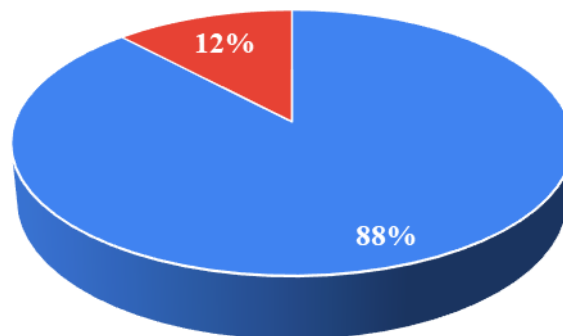
*Calidad y nivel de seguridad de elementos de protección personal*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	7	88%
No	1	12%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 12**

*Calidad y nivel de seguridad de elementos de protección personal*



■ Si ■ No

*Nota.* Los resultados presentados en la tabla No 12; permite realizar el análisis frente a la calidad de los elementos de protección personal, es fundamental dado que esta, mitiga la gravedad de las lesiones o enfermedades a las que se enfrentan los empleados, por ello el 88% de los mismos manifiesta que si reciben bienes de calidad para ejercer su trabajo.



**Pregunta 12.** ¿La Empresa Insegal S.A.S. realiza sus afiliaciones y aportes a la seguridad social?

**Tabla 13**

*Afiliación y aportes a la seguridad social*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: esta investigación

**Figura 13**

*Afiliación y aportes a la seguridad social*



*Nota.* Frente a los aportes a seguridad social, el 100% de los empleados, cuentan con el acceso a la asistencia médica, y protección financiera en los casos de vejez, invalidez, enfermedad o accidentes laborales.

**Pregunta 13.** ¿La Empresa realiza exámenes médicos ocupacionales al menos una vez al año?

**Tabla 14**

*Afiliación y aportes a la seguridad social*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: esta investigación

**Figura 14*****Realización examen médico ocupacional***

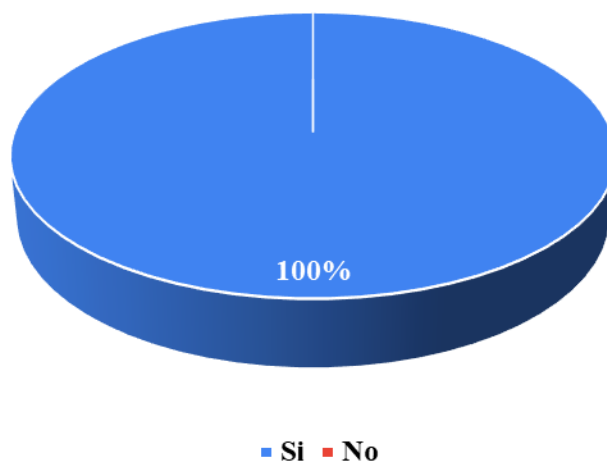
*Nota.* Frente a lo expuesto en la pregunta 13, el 100% de los empleados, se les realiza exámenes médicos ocupacionales, para efectos de realizar mejoras en los procesos de seguridad y hacer seguimiento periódico a la salud de los empleados, genera confianza laboral dentro de la organización.

**Pregunta 14.** ¿La empresa realiza actividades de inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos?

**Tabla 15*****Actividades de inducción y reinducción sobre los riesgos inherentes al trabajo***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 15****Actividades de inducción y reinducción sobre los riesgos inherentes al trabajo**

*Nota.* Según los datos registrados para la pregunta 15, el 100% de los empleados manifiesta recibir inducción de riesgos laborales y la forma de mitigarlos, como un ejercicio organizacional de mejoramiento continuo, que permite prever, evaluar y controlar los riesgos y peligros presentes en el escenario laboral que puedan afectar al empleado, en desarrollo de sus actividades contractuales o sus funciones de cargo.

**Pregunta 15.** ¿La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del SG-SST?

**Tabla 16****Responsabilidades para la implementación y mejora continua del SG SST**

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 16*****Responsabilidades para la implementación y mejora continua del SG SST***

*Nota.* Con respecto a la pregunta 16, se confirma que la empresa INSEGAL S.A.S. ha documentado todo lo concerniente frente al cumplimiento y control del SG SST establecidos como requisitos mínimos en la resolución 0312 de 2019, el cual refiere que se debe mantener el archivo y retención documental del SG SST: política en Seguridad y Salud en el Trabajo, registro de identificación de peligros en todos los cargos y áreas, concepto de exámenes médicos ocupacionales, plan de emergencias, evidencias de actividades del COPASST, afiliación a seguridad social, comunicaciones enviadas a los trabajadores, ARL o autoridades en materia de riesgos laborales.

**Pregunta 16.** ¿Usted ha sufrido algún accidente de trabajo dentro de la empresa INSEGAL S.A.S.?

**Tabla 17*****Reporte de accidentes de trabajo en la empresa INSEGAL S.A.S.***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	0	0%
No	8	100%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 17**

**Reporte de accidentes de trabajo en la empresa INSEGAL S.A.S.**



*Nota.* Se registra que el 100% de empleados no ha sufrido accidentes laborales, debido al conocimiento adquirido frente a la mitigación de riesgos, dotaciones pertinentes y cumplimiento exegético del SG-STT de la empresa aludida.

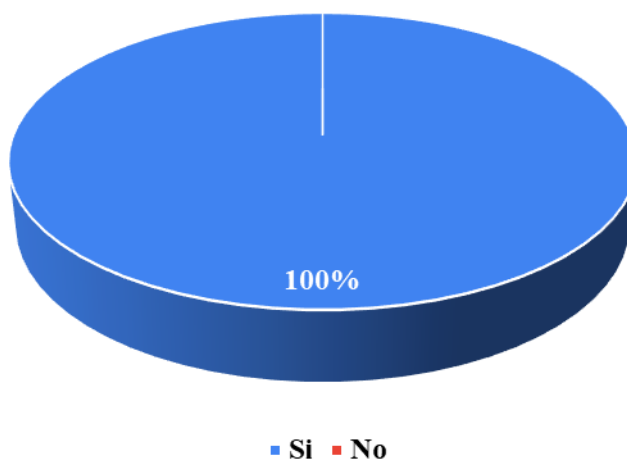
**Pregunta 17.** ¿Usted conoce qué es y cuál es la función del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo?

**Tabla 18**

**Conocimiento y funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

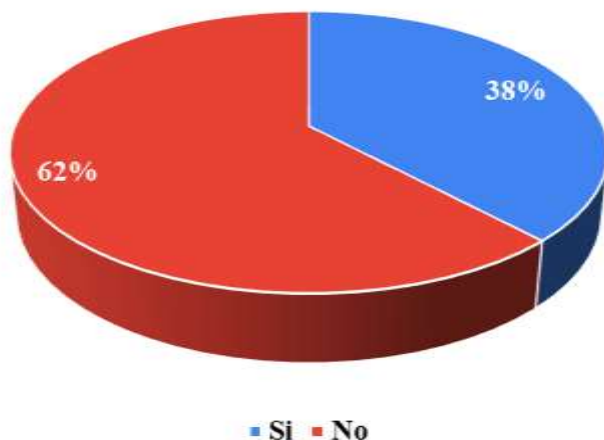
**Figura 18*****Conocimiento y funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo***

*Nota.* El 100% de los trabajadores conocen las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Pregunta 18.** ¿Usted hace parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Cопасst)?

**Tabla 19*****Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	3	38%
No	5	63%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

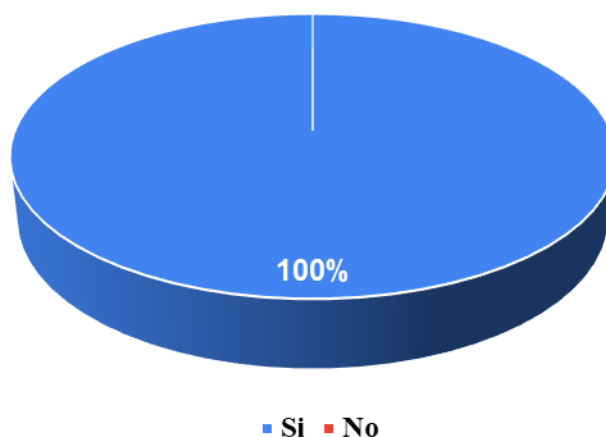
**Figura 19*****Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo***

*Nota.* Frente a las preguntas 17 y 18 de la encuesta, referentes al Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo. El Copasst está orientado a realizar actividades para mitigar los riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, a través de inspecciones de los puestos de trabajo, los elementos de protección contra caídas, así mismo el reporte e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo para proponer medidas correctivas las cuales deben gestionar con el apoyo de la alta Dirección.

**Pregunta 19.** ¿Usted conoce qué es y cuál es la función del Comité de Convivencia Laboral?

**Tabla 20*****Conocimiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 20*****Conocimiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral***

*Nota.* En la empresa Insegal S.A.S. el 100% de los trabajadores encuestados confirman conocer las funciones del Cocola (Comité de Convivencia Laboral).

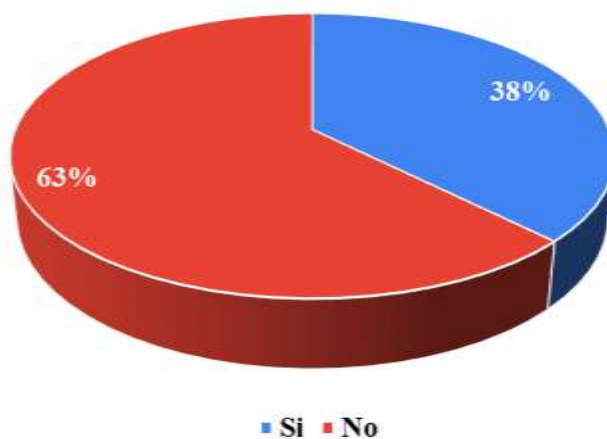
**Pregunta 20.** ¿Usted hace parte del Comité de Convivencia Laboral - COCOLA?

**Tabla 21*****Miembros del Comité de Convivencia Laboral***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	3	38%
No	5	62%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación



**Figura 21*****Miembros del Comité de Convivencia Laboral***

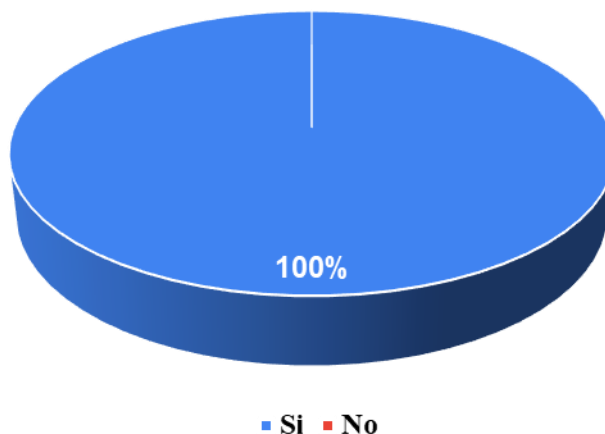
*Nota.* En los puntos 19 y 20 se confirma que todos los trabajadores encuestados conocen la función del Comité de Convivencia Laboral y el 38% del personal encuestado forman parte del COCOLA de acuerdo a la normatividad vigente.

**Pregunta 21.** ¿La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo?

**Tabla 22*****Mecanismos para el reporte de condiciones de trabajo peligrosas y condición de salud***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 22*****Reporte de actos y condiciones inseguras en el trabajo***

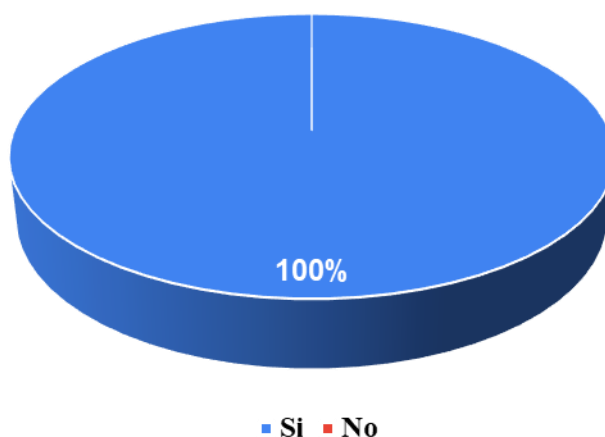
*Nota.* A través de la pregunta 21 se confirma que la empresa Insegal S.A.S. tiene implementado mecanismos para identificar condiciones inseguras que afecten la salud de los trabajadores.

**Pregunta 22.** ¿Participa de manera activa en las actividades y capacitaciones que lleva a cabo la empresa sobre el SG-SST?

**Tabla 23*****Participación de actividades y capacitación sobre el SG SST***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 23*****Participación de actividades y capacitación sobre el SG SST***

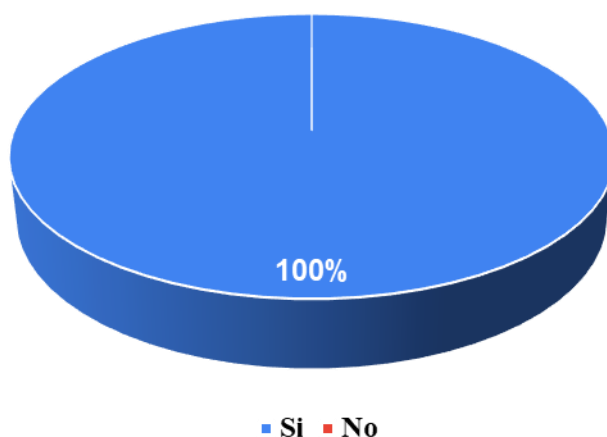
*Nota.* La participación de los trabajadores de la empresa Insegal S.A.S. es activa y constante en las actividades al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Pregunta 23.** ¿Las capacitaciones son dadas por personal de la empresa?

**Tabla 24*****Capacitación sobre SG SST***

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 24****Capacitación sobre SG SST**

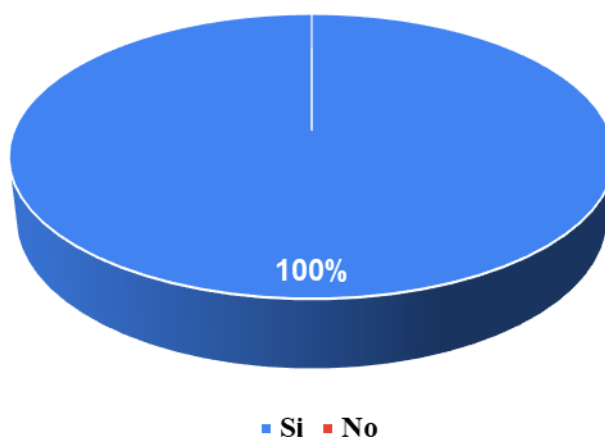
*Nota.* Por parte de los trabajadores se confirma que los mismos trabajadores brindan capacitaciones a cerca del SG SST.

**Pregunta 24.** ¿Usted como trabajador: ¿Reporta oportunamente cualquier acto o condición insegura que ponga en riesgo su vida o la de sus compañeros?

**Tabla 25****Reporte condiciones inseguras que ponga en riesgo la vida**

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 25***Reporte de condiciones insegura que ponga en riesgo la vida*

*Nota.* Se evidencia el compromiso y consciencia por parte de los trabajadores, procurando el bienestar con la prevención de riesgos que pongan en riesgo de ellos mismos y de demás usuarios.

**Pregunta 25.** ¿Usted como trabajador: ¿Comunica las inquietudes y da sugerencias sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?

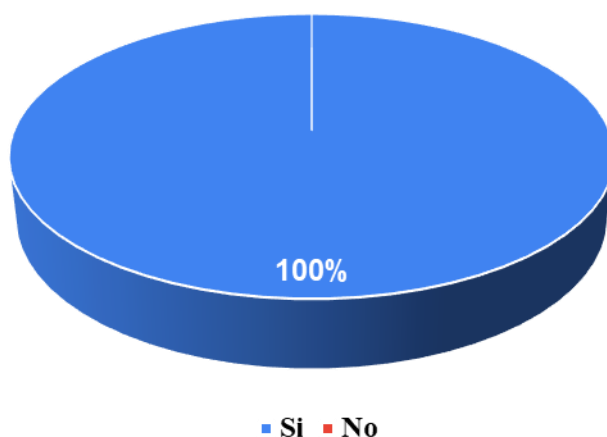
**Tabla 26***Comunicación de inquietudes y sugerencias sobre el desarrollo del SG SST*

Opciones de respuesta	No de respuesta	%
Si	8	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** esta investigación

**Figura 26**

*Comunicación de inquietudes y sugerencias sobre el desarrollo del SG SST*



*Nota.* En las preguntas 22, 23, 24 y 25 de la encuesta realizada el 100% de los trabajadores confirman su participación activa en las diferentes actividades y capacitaciones acerca del SG SST las cuales son dirigidas por los mismos trabajadores de la empresa quienes en su gran mayoría tienen formación profesional y especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera la responsabilidad del autocuidado y reporte de condiciones inseguras en su lugar de trabajo.

#### **4.1.2 Estructura Matriz DOFA**

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, se emplean matrices de análisis, las cuales fueron valoradas y calificadas por las estudiantes: Lady Jhoana Diaz Buchely Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes, siguiendo pasos sistemáticos en los cuales según (Collegue, 2022) se identifican criterios de análisis con el propósito de determinar desde un punto de vista interno y externo las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas más trascendentales para la organización; se grafican y analizan los resultados a partir de ello se establecen las estrategias a implementar en la empresa INSEGAL SAS, de esta manera convertir sus debilidades en fortalezas, aprovechando las oportunidades externas.

Tabla 27

## Matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas DOFA

<p style="text-align: center;"><b>Externas</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Internas</b></p>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<p><b>O1.</b> Políticas nacionales para la implementación y uso del SGSST</p> <p><b>O2.</b> Tecnología (Sistematización empresarial)</p> <p><b>O3.</b> Aumento en la cantidad de demandantes en el Departamento de Nariño</p> <p><b>O4.</b> Reputación positiva por la responsabilidad social de la empresa</p> <p><b>O5.</b> Innovación y desarrollo</p> <p><b>O6.</b> Diversificación de los servicios</p> <p><b>O7.</b> Mayor poder de negociación con las compañías aseguradoras, gracias a la garantía de la gestión del riesgo de la empresa</p> <p><b>O8.</b> Aumento de la oferta laboral</p> <p><b>O9.</b> Uso de las plataformas digitales para impulsar sus servicios</p> <p><b>O10.</b> Realizar alianzas con otras empresas</p>	<p><b>A1.</b> Modernización e ingreso de nueva competencia</p> <p><b>A2.</b> Incremento de impuestos y tasas impositivas</p> <p><b>A3.</b> Condiciones de orden público</p> <p><b>A4.</b> Trabajos de alto riesgo</p> <p><b>A5.</b> Fenómenos climáticos y eventos adversos</p> <p><b>A6.</b> Inflación y devaluación de la moneda, altos costos en el mantenimiento del SGSST</p> <p><b>A7.</b> Sanciones legales y monetarias</p> <p><b>A8.</b> Fallas en el sistema de certificación del Ministerio del Trabajo</p> <p><b>A9.</b> Reformas normativas en cuanto al SGSST</p> <p><b>A10.</b> Decrecimiento en el mercado que se opera</p>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>Estrategia FO</b> (Uso de fortalezas para aprovechar oportunidades)	<b>Estrategias FA</b> (Uso de Fortalezas para evitar amenazas)
<p><b>F1.</b> La empresa Insegal S.A.S. cumple con la normatividad vigente y la matriz legal.</p> <p><b>F2.</b> Los directivos de la empresa Insegal S.A.S. cuentan con el conocimiento y analizan decisiones con base en la oferta de mercado.</p> <p><b>F3.</b> La empresa recibe apoyo y asesoría por parte de la ARL Sura</p> <p><b>F4.</b> Insegal S.A.S. cuenta con talento humano especialista en Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p><b>F5.</b> La empresa ha implementado programas de estilos de vida saludable y programas de promoción y prevención contra caídas a través de los comités de COPASST y COCOLA.</p> <p><b>F6.</b> Se realiza presupuesto anual para la ejecución del SG-SST en la empresa Insegal S.A.S.</p> <p><b>F7.</b> Insegal S.A.S. realiza inspecciones periódicas a la Infraestructura y realiza control a través de matriz de identificación de peligros.</p> <p><b>F8.</b> En la empresa Insegal S.A.S. se está implementando el sistema de vigilancia epidemiológica a través de la encuesta del perfil sociodemográfico.</p> <p><b>F9.</b> La empresa hace uso eficiente de los recursos humanos, financieros, tecnológicos.</p> <p><b>F10.</b> Insegal S.A.S. cuenta con certificación en calidad ICONTEC</p>	<p><b>1.</b> F1; F2; F3; F4; F10; O4; O5; O6; O7</p> <p><b>2.</b> F5; F8; O1; O8</p> <p><b>3.</b> F6; F7; O7</p> <p><b>4.</b> F9; O5; O3; O9; O10</p>	<p><b>1.</b> F1; F6; F10; A2; A7; A9</p> <p><b>2.</b> F2; F3; F4; A1; A4</p> <p><b>3.</b> F5; F8; F9; A4</p> <p><b>4.</b> F6; F7; F9; A3; A5</p>



DEBILIDADES	Estrategia DO (Uso de debilidades aprovechando oportunidades)	Estrategia DA (Reducir al mínimo las debilidades y evitar las amenazas)
<p><b>D1.</b> El centro de entrenamiento de la empresa Insegal S.A.S. se encuentra ubicada en Catambuco, sus instalaciones arrendadas y espacio reducido.</p> <p><b>D2.</b> Insegal S.A.S. no cuenta con departamento de talento humano.</p> <p><b>D3.</b> La empresa no ejecuta procedimientos para que el cliente interno efectúe quejas y reclamos, como tampoco se realiza evaluación de desempeño a nivel administrativo y operativo.</p> <p><b>D4.</b> Los trabajadores de la empresa Insegal S.A.S. no reciben la dotación en los periodos establecidos en el artículo 230 de CST.</p> <p><b>D5.</b> La empresa Insegal S.A.S. presenta dificultad para seleccionar personal que cuente con el perfil deseado.</p> <p><b>D6.</b> En el programa de capacitaciones en el Copasst, la empresa Insegal S.A.S. no ha realizado capacitación en cuanto a la investigación de accidentes y enfermedades laborales.</p> <p><b>D7.</b> La empresa Insegal S.A.S. no se encuentra sistematizada en el proceso registro y seguimiento de sus clientes.</p> <p><b>D8.</b> La empresa Insegal S.A.S. no ha identificado la contribución a las utilidades de la empresa de cada uno de los servicios prestados.</p> <p><b>D9.</b> La empresa Insegal S.A.S. presenta retraso en la ejecución del plan de trabajo.</p> <p><b>D10.</b> La empresa Insegal S.A.S. no realiza análisis histórico de los estados financieros y se presenta incompletitud de la información contable</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. D1; D2; D5; O5; O10</li> <li>2. D3; D4; O4; O8</li> <li>3. D6; O9</li> <li>4. D7; D8; D9; O2; O5</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. D1; A3; A5; A10</li> <li>2. D2; D3; D5; D6; A4; A7; A9</li> <li>3. D4; A6; A7; A9</li> <li>4. D7; D8; D9; D10; A1; A8</li> </ol>

Después de haber analizado la matriz DOFA aplicada a la empresa Insegal S.A.S. se han identificado Fortalezas y Oportunidades que indican que la empresa a nivel organizacional tiene el potencial para afrontar los retos en cuanto a legislación normativa y competencia en el sector. Sin embargo, se ha identificado Debilidades y Amenazas importantes como: deteriorar sus procesos, perder el reconocimiento en el mercado y generar sanciones de tipo monetario y civil. Al realizar la conciliación entre estos factores se generan estrategias que a partir de las fortalezas y debilidades se puede aprovechar las oportunidades y contrarrestar acontecimientos externos que representan amenazas.

#### **Estrategias FO:**

**Estrategia F1; F2; F3; F4; F10; O3; O4; O5; O6; O8.** La implementación con la que cuenta Insegal S.A.S. con respecto al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST es un requisito normativo, por esto es importante que se siga cumpliendo los requisitos legales, reglamentarios y contractuales; adicionalmente el SG-SST genera bienestar, reduce el ausentismo y es un factor clave para incrementar la producción de la entidad.

**Estrategia F5; F8; O1; O8.** Para la empresa Insegal S.A.S. el fomento de estilo de vida saludable, y la implementación del sistema de Vigilancia Epidemiológica, son un conjunto de acciones y decisiones para prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales por medio de informes actualizados sobre el estado de salud de los trabajadores, exámenes de ingreso periódicos e incapacidades; herramientas que permiten identificar riesgos como un asunto prioritario; todo esto con el fin de seguir dando cumplimiento requisitos legales, reglamentarios de obligatoriedad lo que permite a la empresa obtener reputación positiva frente a la responsabilidad social y garantizar estabilidad laboral para sus trabajadores.

**Estrategia F6; F7; O7.** La entidad Insegal S.A.S. cuenta con una infraestructura adecuada y certificada en calidad, como también actualiza cada año la matriz de identificación de peligros por áreas y por funciones, la cual se socializa con el personal en las capacitaciones de Copasst, esto permite adquirir la póliza de responsabilidad civil exigida por el Ministerio de Trabajo sin generar incrementos o extra primas por riesgos latentes en su centro de entrenamiento.

**Estrategia F9; O5; O3; O9; O10.** La empresa genera suficientes ingresos e invierte en (SG-SST) para su mantenimiento, lo que permite que la empresa adquiera reputación positiva por responsabilidad social, ante clientes, así mismo permite que sea más rentable y más competitiva,

así mismo el uso adecuado de los recursos le permite innovar y crear alianzas y convenios con empresas a nivel nacional para ampliar su red de proveedores.

### **Estrategias FA**

**Estrategia F1; F6; F10; A2; A7; A9.** Insegal S.A.S. al dar cumplimiento a toda la normatividad vigente en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo; la empresa ha diseñado la matriz legal, es importante que la empresa realice evaluaciones periódicas y este en constante actualización frente a normatividad aplicable para evitar incurrir en faltas legales las cuales pueden generar costos financieros altos; esto también es un factor diferenciador frente a la competencia.

**Estrategia F2; F3; F4; A1; A4.** Con todos los instrumentos con que la empresa cuenta como lo son reportes de información actualizada, reportes de accidentes, implementación del diagnóstico de condiciones de salud, personal capacitado, profesionales o especialistas en seguridad y salud en el trabajo, programas de estilos de vida saludable, programas de promoción y prevención, la empresa destina los recursos necesarios para cada aspecto mencionado, es importante que la empresa destine estos recursos con el fin de mantener una gestión eficiente y continua en el sistema de seguridad y salud ocupacional. Lo cual permite dar cumplimiento a nuevas reformas normativas.

**Estrategia F5; F8; F9; A4.** Es importante que la empresa Insegal S.A.S. implemente y de continuidad a los programas de capacitación, estilo de vida saludable e identificación de condiciones de salud en pro de la prevención y mitigación del riesgo, teniendo en cuenta que el factor de riesgo es alto.

**Estrategia F6; F7; F9; A3; A5.** Para el mantenimiento del (SG-SST), la empresa Insegal S.A.S. debe incurrir en altos costos, sin embargo, una estrategia que bien llevada puede generar rentabilidad, lo que contribuye a contrarrestar factores externos de orden público o situaciones climáticas no previstas que llegase afectar la infraestructura; es por ello importante, mantener una evaluación financiera de la inversión realizada en la gestión del sistema de seguridad y salud con respecto a los ítems que requieren mayor presupuesto como lo son: mantenimiento de la infraestructura, equipos de prevención contra caída, póliza de responsabilidad civil y la renovación de la certificación de calidad ICONTEC.

### **Estrategias DO**

**Estrategia D1; D2; D5; O5; O10.** Fortalecer los mecanismos con los que ya cuenta la empresa Insegal S.A.S. para que evitar cometer errores, y así dar oportuno cumplimiento a la

normatividad y requisitos legales, reglamentarios de obligatoriedad además la evaluación del SG-SST realizada por terceros de manera que pueda aprovecharse dicha herramienta de gestión a través del mejoramiento continuo o trabajar por la mejora continua del sistema.

**Estrategia D3; D4; O4; O8.** Es importante que la empresa establezca un sistema eficaz de gestión de quejas y reclamos, para que estas puedan ser evaluadas de forma sistemática con el fin de aprovecharlas constructivamente y reforzar la calidad del servicio. Igualmente realizar una evaluación del desempeño laboral del personal administrativo contribuirá a optimizar la gestión de los recursos y el talento de la empresa, debido a que los clientes y proveedores demandan información de las condiciones de producción y subcontratación, entre otras, porque si la empresa es socialmente responsable y tiene una estructura sólida, tendrá una ventaja importante en este aspecto que generará un impacto significativo en la reputación e imagen de la misma.

**Estrategia D6; O9.** Insegal S.A.S. a través de la ARL se puede solicitar cursos sobre temas de elementos de protección personal, identificación de riesgos, investigación de accidentes y enfermedades laborales, los cuales pueden ser de forma virtual.

**Estrategia D7; D8; D9; O2; O5.** Las herramientas tecnológicas hoy en día, facilitan las tareas y pueden ser utilizadas por la empresa Insegal S.A.S. a través de las cuales se obtiene mayor control de la información del estado de cada cliente, de la misma manera se puede llevar a cabo un mayor control sobre las utilidades lo cual permite analizar la situación financiera en que se encuentra la entidad, esto permite aumentar la productividad y la eficiencia de las actividades, gracias a la gran cantidad de información que se dispone, es posible que la entidad tome decisiones más acertadas y reducir los errores humanos.

### **Estrategias DA**

**Estrategia D1; A3; A5; A10.** La empresa debe estar en constante actualización con referente a la normatividad la cual permite seguridad y protección que ayudan a evitar riesgos, así mismo permite a la empresa ser más competitiva en el mercado a través de a mejorar sus servicios.

Establecer estrategias financieras puede llevar a generar rentabilidad, y mantener a lo largo del tiempo una inversión estable que permita solventar los costos del SG SST, los cuales pueden ser considerablemente altos para su mantenimiento.

De acuerdo a la ejecución del trabajo que se retrasa se debe instituir acciones preventivas y correctivas en las cuales se identifiquen peligros nuevos o que han cambiado. El procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas constantemente.

**Estrategia D2; D3; D5; D6; A4; A7; A9.** Organizar el área de talento humano, con profesionales en administración, psicología o contaduría pública además, de un especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, para crear entre otros, el manual de funciones por departamentos, en el cual se definan los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo y que a su vez valide el cumplimiento en cuanto a normatividad. Por medio de esta estrategia se busca impulsar los programas de bienestar que contribuya a los logros de los objetivos empresariales.

**Estrategia D3; D5; D6; A7; A9.** La entidad debe poner a disposición de los trabajadores actualizaciones periódicas referentes al SGSST y cumplir con la normatividad vigente para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores como también de los usuarios externos a través de prácticas responsables; de esta manera contribuir con la gestión y mitigación de riesgos.

**Estrategia D7; D8; D9; D10; A1; A8.** La sistematización en todos sus procesos conlleva a la optimización de su operación y cumplimiento del plan de trabajo de acuerdo al cronograma establecido; de manera transversal permitirá hacer análisis de los resultados al cierre de cada periodo.

Insegal S.A.S. al ser una empresa dedicada a la formación de trabajo seguro en alturas, cuentan con un amplio conocimiento que les permita crear estrategias viables, aplicables a situaciones que se presentan en la cotidianidad de su entorno y aprovecharlas al máximo; entre las que más resaltan la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica y fomento de estilo de vida saludable para minimizar el riesgo en cuanto a accidentes y enfermedades laborales; esto permite a su vez disminuir el ausentismo y generar sentido de pertenencia entre sus colaboradores; por otra parte al ser una empresa responsable con el cumplimiento de la regulación normativa con respecto al Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo SG-SST, Insegal S.A.S. se le abren puertas para nuevos clientes potenciales y hacer alianzas estratégicas con otras entidades; adicionalmente se enfatiza en la sistematización de sus procesos, lo cual le permitirá organizar sus archivos, agilizar los procesos y tiempos de respuesta y certificación a sus usuarios.

Como complemento a la matriz DOFA se aplica las matrices de evaluación MEFI y MEFE, se valoran los factores internos y externos para analizar el impacto de las debilidades y fortalezas de la entidad y conocer las oportunidades y amenazas externas.

### **4.1.3 Estructura Matriz MEFI**

Inicialmente, se aplica la **Matriz de factores internos MEFI**, la cual se refiere a las fortalezas y las rivalidades que tiene una organización en sus diferentes procesos o áreas funcionales, es decir consiste en establecer la situación actual a nivel de mercado, producto, finanzas y contabilidad, recurso humano, investigación y desarrollo. (Fortalezas y Debilidades)

Se asigna una calificación entre 1 y 4 donde:

1 = debilidad mayor

2 = debilidad menor

3 = fortalezas menores

4 = fortalezas mayores

Según (David F. R., 2008), sin importar cuántos factores se incluyan en una matriz MEFI, el puntaje ponderado total, puede abarcar desde un 1.0 bajo hasta un 4.0 alto, con un puntaje promedio de 2.5. Los puntajes ponderados totales muy por debajo de 2.5 caracterizan a las organizaciones que son débiles internamente, mientras que los puntajes muy superiores a 2.5 indican una posición interna fuerte. Al igual que la matriz MEFE, una matriz MEFI debe contener de 10 a 20 factores clave. La cantidad de factores no tiene efecto en el rango de puntaje ponderado total porque las ponderaciones siempre suman 1.0.

Tabla 28

*Matriz de factores internos MEFI*

<b>MATRIZ MEFI</b>				
<b>FACTORES CRITICOS DE ÉXITO</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>TOTAL PONDERADO</b>
<b>No.</b>	<b>FORTALEZAS</b>			
1	La empresa Insegal S.A.S. cumple con la normatividad vigente y la matriz legal	6%	3	0,18
2	La alta Dirección cuentan con el conocimiento y analizan decisiones con base en la oferta de mercado	6%	3	0,18
3	La empresa recibe apoyo y asesoría por parte de la ARL	6%	3	0,18
4	Insegal S.A.S. cuenta con talento humano especialista en Seguridad y Salud en el trabajo.	7%	3	0,21
5	La empresa busca implementar programas de estilos de vida saludable y programas de promoción y prevención contra caídas.	5%	3	0,15
6	Se realiza presupuesto anual para la ejecución del SG-SST en la empresa Insegal S.A.S.	6%	4	0,24
7	Insegal S.A.S. realiza inspecciones periódicas a la Infraestructura y realiza control a través de matriz de identificación de peligros	4%	4	0,16
8	En la empresa Insegal S.A.S. se está implementando el sistema de vigilancia epidemiológica a través de la encuesta del perfil sociodemográfico.	5%	3	0,15
9	La empresa hace uso eficiente de los recursos humanos, financieros, tecnológicos.	6%	3	0,18
10	Insegal S.A.S. cuenta con certificación en calidad ICONTEC	7%	4	0,28
<b>No.</b>	<b>DEBILIDADES</b>			
11	El centro de entrenamiento de la empresa Insegal S.A.S. se encuentra ubicada en Catambuco, sus instalaciones arrendadas y espacio reducido	6%	2	0,12
12	Insegal S.A.S. no tiene definido el departamento de Recursos humanos.	4%	1	0,04
13	La empresa no tiene definido un sistema de PQRS; así mismo, no se realizan evaluaciones de desempeño a nivel administrativo y operativo.	3%	2	0,06
14	La dotación no se entrega en los periodos establecidos en el artículo 230 de CST.	5%	1	0,05
15	La empresa Insegal S.A.S. presenta dificultad para seleccionar personal con un perfil específico.	5%	1	0,05
16	En el programa de capacitaciones en el Copasst, no se ha considerado el tema sobre investigación de accidentes y enfermedades laborales.	4%	1	0,04
17	La empresa Insegal S.A.S. no ha implementado un software en el proceso registro y seguimiento de sus clientes.	4%	2	0,08

18	No se identifica la generación de utilidades por cada uno de los servicios prestados.	3%	1	0,03
19	La empresa Insegal S.A.S. presenta retraso en la ejecución del plan de trabajo	4%	1	0,04
20	Los estados financieros no cumplen con los principios de comparabilidad y oportunidad.	4%	1	0,04
<b>Totales</b>		<b>100%</b>		<b>2,46</b>

**Fuente: esta investigación**

El ponderado de la matriz MEFI de INSEGAL S.A.S tiene un peso de 2,46, lo cual, indica que las debilidades de la empresa, tienen una posición interna fuerte a nivel organizacional, ya que, aquellos factores relevantes como: instalaciones arrendadas, el no realizar evaluación de desempeño y el no sistematizar sus procesos generan retraso en su operación, lo cual puede deteriorar la calidad de sus servicios.

Para lograr superar estas debilidades, la empresa debe implementar medidas para convertirlas en fortalezas, apoyándose en sus puntos fuertes como: ejecutar el presupuesto de acuerdo al programa, realizar las inspecciones periódicas de la infraestructura y los equipos de prevención contra caídas.

#### **4.1.4 Estructura Matriz MEFE**

**La Matriz de factores externos MEFE**, permite a los investigadores resumir y evaluar información, económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal, tecnológica y competitiva. (David F. R., 2008)

Se asigna una calificación entre 1 y 4 donde:

1 = respuesta mala

2 = respuesta media

3 = respuesta superior a la media

4 = respuesta superior

Según (David F. R., 2008), sin importar el número de oportunidades o amenazas clave que se incluyan en una matriz EFE, la puntuación ponderada total más alta posible para una organización es de 4.0 y la más baja de 1.0. La puntuación ponderada total promedio es de 2.5. Una puntuación ponderada total de 4.0 indica que una organización responde de manera extraordinaria a las oportunidades y amenazas existentes en su industria. En otras palabras, que las estrategias de la empresa aprovechan eficazmente las oportunidades existentes y minimizan los



posibles efectos adversos de las amenazas externas. Una puntuación total de 1.0 indica que las estrategias de la empresa no están aprovechando las oportunidades ni evitando las amenazas externas.

**Tabla 29**

***Matriz de factores externos MEFE***

<b>MATRIZ MEFE</b>				
<b>FACTORES CRITICOS DE ÉXITO</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>TOTAL PONDERADO</b>
<b>No.</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>			
1	Ser líder en el mercado desde el cumplimiento de las políticas nacionales y de actualización del SGSST	6%	3	0,18
2	Los avances tecnológicos para lograr la sistematización de los procesos.	4%	2	0,08
3	Creación de nuevas empresas en el Departamento de Nariño	5%	2	0,1
4	Reputación positiva por la responsabilidad social de la empresa	6%	2	0,12
5	Innovación y desarrollo	7%	2	0,14
6	Diversificación de los servicios	5%	2	0,1
7	Tasas preferenciales en la renovación de las pólizas de Responsabilidad Civil, gracias a la garantía de la gestión del riesgo con la que cuenta la empresa.	4%	2	0,08
8	Aumento de la oferta laboral	4%	3	0,12
9	Uso de las plataformas digitales para impulsar sus servicios	4%	3	0,12
10	Realizar alianzas con otras empresas	5%	2	0,1
	<b>AMENAZAS</b>			
11	Modernización e ingreso de nueva competencia	6%	2	0,14
12	Incremento de impuestos y tasas impositivas	5%	2	0,12
13	Condiciones de orden publico	6%	4	0,24
14	Trabajos de alto riesgo	5%	2	0,1
15	Fenómenos climáticos y eventos adversos	6%	3	0,18
16	Inflación y devaluación de la moneda, altos costos en el mantenimiento del SGSST	6%	3	0,18
17	Sanciones legales y monetarias	5%	2	0,1
18	Fallas en el sistema de certificación del Ministerio del Trabajo	4%	2	0,08
19	Reformas normativas en cuanto al SGSST	4%	2	0,08
20	Decrecimiento en el mercado que se opera	3%	2	0,06
<b>Totales</b>		<b>100%</b>		<b>2,42</b>

**Fuente:** esta investigación

El resultado obtenido en la Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) aplicada en la empresa Insegal S.A.S. es de 2,42 por lo tanto, indica que la empresa cuenta con la capacidad competitiva para aprovechar las oportunidades en el mercado. Sin embargo, existen amenazas considerables que pueden afectar su operación; sobresalen las situaciones de orden público que afectan directamente la prestación de los servicios, los fenómenos climáticos que pueden deteriorar la infraestructura y por su puesto está la inflación, generando mayor gasto en el desarrollo de su actividad.

## **4.2 Desarrollo del segundo objetivo**

### ***4.2.1 Evaluación indicadores financieros con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de empresa Insegal S.A.S.***

Para el desarrollo del segundo objetivo específico, se toma los estados financieros como objeto de estudio a partir de la información presentada por la empresa INSEGAL S.A.S.; es así como se procede a realizar en primer lugar el análisis horizontal a los estados financieros comparativos del año 2022 versus el año 2021, dicho análisis permite comprender como ha evolucionado la empresa de un periodo a otro, y a su vez el análisis vertical, el cual permite identificar las partidas más relevantes dentro de la organización. Así mismo, se aplican indicadores financieros que permite conocer el estado de la situación financiera y detectar si hay desviaciones de los objetivos de la empresa, enfatizados en la incidencia financiera de la implementación del SGSST y su mantenimiento.

## INGENIERIA Y SEGURIDAD EN LAS ALTURAS INSEGAL S.A.S.

NIT 901.212.776-5

## ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

A DICIEMBRE 31 DE 2021- 2022

	Año 2021	%	Año 2022	%	Variación Absoluta	Variación Relativa
<b>ACTIVO</b>						
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>						
Efectivo y Equivalente al efectivo	\$ 21.705.721	5,51%	\$ 146.051.589	29,20%	124.345.868	572,87%
Deudores						
Cuentas por cobrar	\$ 90.541.850	22,99%	\$ 298.506.340	59,68%	207.964.490	229,69%
Anticipo de impuestos y contribuciones			\$ 46.207.875	9,24%	46.207.875	
deudores varios			\$ 11.400	0,00%	11.400	
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>\$ 112.247.571</b>	<b>28,50%</b>	<b>\$ 490.777.205</b>	<b>98,12%</b>	<b>378.529.634</b>	<b>337,23%</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>						
Propiedad planta y equipo	\$ 421.580.000	107,03%	\$ 9.409.127	1,88%	412.170.873	-97,77%
Deterioro	-\$ 139.938.000	-35,53%		0,00%	139.938.000	-100,00%
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>\$ 281.642.000</b>	<b>71,50%</b>	<b>\$ 9.409.127</b>	<b>1,88%</b>	<b>272.232.873</b>	<b>-96,66%</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>\$ 393.889.571</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 500.186.332</b>	<b>100,00%</b>	<b>106.296.761</b>	<b>26,99%</b>
<b>PASIVO</b>						
<b>PASIVO CORRIENTE</b>						
Proveedores	\$ -	0,00%	\$ 14.040.000	2,81%	14.040.000	0,00%
Cuentas corrientes comerciales	\$ -	0,00%	\$ 1.218.196	0,24%	1.218.196	0,00%
Honorarios	\$ -	0,00%	\$ 13.672.525	2,73%	13.672.525	0,00%
Servicios Públicos	\$ -	0,00%	\$ 719.698	0,14%	719.698	0,00%
Pasivos por impuestos corrientes	\$ 3.001.886	0,76%	\$ 6.163.652	1,23%	3.161.766	105,33%
Otros	\$ -	0,00%	\$ 26.056.855	5,21%	26.056.855	0,00%
Provisiones y retenciones	\$ 1.893.100	0,48%	\$ 176.000	0,04%	-1.717.100	-90,70%
Retenciones y aportes de nómina	\$ -	0,00%	\$ 2.040.500	0,41%	2.040.500	0,00%
Beneficios a empleados por pagar	\$ 10.943.128	2,78%	\$ -	0,00%	-10.943.128	-100,00%
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>\$ 15.838.114</b>	<b>4,02%</b>	<b>\$ 64.087.426</b>	<b>12,81%</b>	<b>48.249.312</b>	<b>304,64%</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>						
Pasivos no financieros		0,00%	\$ 1.818.000	0,36%	1.818.000	0,00%
Cuentas por pagar	\$ 264.635.607	67,19%	\$ -	0,00%	264.635.607	-100,00%
<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>\$ 264.635.607</b>	<b>67,19%</b>	<b>\$ 1.818.000</b>	<b>0,36%</b>	<b>262.817.607</b>	<b>-99,31%</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>\$ 280.473.721</b>	<b>71,21%</b>	<b>\$ 65.905.426</b>	<b>13,18%</b>	<b>214.568.295</b>	<b>-76,50%</b>
<b>PATRIMONIO</b>						
Capital social	\$ 1.000.000	0,25%	\$ 5.000.000	1,00%	4.000.000	400,00%
Reservas obligatorias	\$ 7.542.900	1,91%	\$ 399.617.729	79,89%	392.074.829	5197,93%
resultado del ejercicio	\$ 62.586.000	15,89%	\$ 29.663.177	5,93%	-32.922.823	-52,60%
resultados acumulados de ejercicios anteriores	\$ 42.286.950	10,74%	\$ -	0,00%	-42.286.950	-100,00%
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>\$ 113.415.850</b>	<b>28,79%</b>	<b>\$ 434.280.906</b>	<b>86,82%</b>	<b>320.865.056</b>	<b>282,91%</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>\$ 393.889.571</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 500.186.332</b>	<b>100,00%</b>	<b>106.296.761</b>	<b>26,99%</b>

Fuente de información: INSEGAL S.A.S.

### **Análisis vertical y horizontal al Estado de Situación Financiera a 31 de diciembre.**

*Análisis del estado de situación financiera.* A continuación, se presenta el análisis horizontal y vertical del estado de situación financiera de la empresa INSEGAL S.A.S.

El efectivo y equivalente al efectivo para el año 2021 lo constituye el 5,51% del total de los activos y para el año 2022 el porcentaje de participación pasa a ser el 29,20% del total del activo corriente. En relación al periodo anterior en el año 2022 se observa un crecimiento exponencial representado en un 572,87%, generando alta liquidez de la empresa INSEGAL S.A.S.

La participación de las cuentas por cobrar en el año 2021 es del 22,99% porcentaje bajo en comparación al año 2022 el cual representa el 59,68% del total del activo corriente. Comparativamente de un periodo a otro se valida que la cartera ha aumentado en un 229.69%. A partir de la entrevista realizada se obtiene información de que el recaudo por la prestación de sus servicios se ve aplicado después de los 30 días, considerada como cartera vencida que son aquellas deudas, que no son pagadas en el plazo establecido, que pueden ser objeto de cobro persuasivo, gestión que se concibe como el conjunto de actividades tendientes a la obtención del pago inmediato y voluntario de la obligación vencida. (Muñoz & Realpe, 2018) por ende, se determina que no hay una buena gestión en el manejo de la cartera.

En el comparativo del activo corriente entre los años 2021 y 2022 se observa un incremento del 337.23%; siendo este, el recurso con el que la empresa cuenta para cubrir sus obligaciones a corto plazo y dar continuidad al funcionamiento de normal de su actividad. Sin embargo, se observa que la mayor parte del activo corriente está en las cuentas por cobrar, las cuales tienen una rotación baja. Por otra parte, al cierre del periodo, la cuenta de efectivo y equivalente al efectivo registra su saldo en caja y no en bancos, situación que pone en riesgo la seguridad de la empresa y la disponibilidad de los recursos.

La propiedad planta y equipo para el año 2021 se ve representada con el 107,03%, mientras que para el año 2022 este rubro equivale al 1,88% del total de los activos. Como resultado del cierre del centro de formación en la ciudad de Ipiales en el año 2022, la propiedad planta y equipo se reduce en un 97.77% con respecto al año anterior.

Al cierre del año 2021 la depreciación reduce los activos en un -35,53%, durante el año 2022 se adquiere equipo de oficina y maquinaria de los cuales no hay registro de deterioro en el estado de situación financiera, por ello se infiere que la empresa no está llevando un adecuado sistema de depreciación para determinar el desgaste real de su propiedad planta y equipo.

En cuanto a la representatividad del pasivo corriente, para el año 2021 es del 4.02% frente al total del activo, por concepto de pasivo por impuestos, provisiones y retenciones y beneficios a empleados. Al cierre del año 2022 se observa que los pasivos corrientes representan el 12.81%, se destaca un mejoramiento en el cumplimiento de la normatividad contable partiendo del reconocimiento de los hechos económicos mediante el proceso de causación.

Otros pasivos para el 2022 representan el 5,21%, proveedores 2,81% y honorarios del 2,73% cuentas más representativas, y rubros no presentados en el estado de situación financiera del año 2021. El pasivo corriente para el 2021 representa 4,02% para el 2022 es del 12,81% frente al total, horizontalmente la variación porcentual de crecimiento para el año 2022 es del 304%, a pesar de ser un crecimiento bastante alto, para este periodo se ve el reconocimiento de los aportes a la seguridad social, el pago de honorarios donde se registra el pago al personal de formación en trabajo en alturas como también el contador público.

Para el año 2021 las provisiones y retenciones representan el 0,48%, mientras que para el año 2022 es de un 0,04%, que frente al periodo anterior representa una disminución del 90,70%. Esto puede tener una repercusión negativa en los resultados de la empresa, puesto que, al no realizar una adecuada provisión, donde su principal objetivo es prever unos recursos para cumplir una obligación o compromiso futuro; no es factible afrontar el gasto sin desequilibrar las finanzas internas de la compañía. Dentro de los pilares del SG SST se debe garantizar al máximo la calidad de vida de los trabajadores, es así como una adecuada provisión de nómina permitirá tener los recursos disponibles en el momento que se requiera, sin disminuir su capacidad financiera.

Los pasivos no corrientes, en el año 2021 representan la mayor parte del total de los pasivos, un poco más del 90% y con respecto al total de los activos equivalen al 67.19%; para el año 2022 los pasivos no corrientes tienen una participación del 0,36% sobre el total de los activos. Es así como se confirma una disminución en el año 2022 del 99,31% con respecto al año anterior; esto por el pago de las obligaciones a largo plazo, lo que contribuye mejorar su capacidad de endeudamiento frente a entidades financieras.

En cuanto al patrimonio para el año 2021 se ve representado en un 28.79% del total de sus activos y para el año 2022 este porcentaje asciende a un 86.82%, mostrando un crecimiento patrimonial del 282.91% entre los dos periodos, siendo las reservas obligatorias el rubro con mayor representación, lo cual se sustenta en la disminución de la propiedad planta y equipo debido al cierre del centro de formación en la ciudad de Ipiales.

En general hay incremento del Pasivo más el Patrimonio entre el año 2021 al año 2022 de un 26,99% derivado del aumento en sus obligaciones a corto plazo y el incremento de las reservas, destinadas a inversiones futuras, como la reubicación del centro de formación que actualmente se encuentra ubicado en el corregimiento de Catambuco, información suministrada en la entrevista por parte de la Directora Operativa de la empresa INSEGAL S.A.S.

## 4.1.1.1 Análisis vertical y horizontal al Estado de Resultados a 31 de diciembre.

## INGENIERIA Y SEGURIDAD EN LAS ALTURAS INSEGAL S.A.S.

NIT 901.212.776-5

## ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL

A DICIEMBRE 31 DE 2021 – 2022

	Año 2021	%	Año 2022	%	Variación Absoluta	Variación Relativa
<b>Ingresos Por Actividades Ordinarias</b>						
<b>Ingresos Operacionales</b>	\$ 520.737.000	100%	\$ 1.067.727.911	100%	546.990.911	105,04%
Devolución en ventas	\$ -		<b>-\$ 196.757.400</b>	-18%	-196.757.400	0,00%
<b>Utilidad bruta</b>	<b>\$ 520.737.000</b>	100%	<b>\$ 870.970.511</b>	82%	350.233.511	67,26%
<b>Gastos administración</b>	<b>\$ 457.143.840</b>	87,79%	<b>\$ 832.085.150</b>	78%	374.941.310	82,02%
Gastos de personal	\$ 116.548.188	22,38%	\$ 294.812.130	28%	178.263.942	152,95%
Honorarios	\$ 28.831.000	5,54%	\$ 72.688.863	6,80%	43.857.863	152,12%
Impuestos	\$ 555.220	0,11%	\$ 7.943.632	0,70%	7.388.412	1330,72%
Arrendamientos	\$ 37.530.000	7,21%	\$ 85.233.910	8,00%	47.703.910	127,11%
Seguros	\$ 2.482.233	0,48%	\$ 1.915.723	0,20%	-566.510	-22,82%
Servicios	\$ 176.648.740	33,92%	\$ 140.414.869	13%	-36.233.872	-20,51%
Gastos Legales	\$ 4.201.700	0,81%	\$ 1.913.603	0,20%	-2.288.097	-54,46%
Mantenimiento y reparaciones	\$ 1.241.756	0,24%	\$ 104.473.856	10%	103.232.100	8313,40%
Gastos de viaje	\$ 1.264.000	0,24%	\$ 1.643.265	0,20%	379.265	30,01%
Adecuación e instalación		0,00%	\$ 106.000.000	10%	106.000.000	
Gastos de Depreciación	\$ 23.200.500	4,46%	\$ -	0,00%	-23.200.500	-100,00%
Diversos	\$ 64.640.503	12,41%	\$ 15.045.301	1,40%	-49.595.202	-76,72%
<b>Gastos Operacionales de Ventas</b>	\$ -		<b>\$ 5.966.857</b>	0,60%	5.966.857	0,00%
Gastos de personal	\$ -		\$ 4.501.857	0,40%	4.501.857	0,00%
Servicios	\$ -		\$ 1.000.000	0,10%	1.000.000	0,00%
Diversos	\$ -		\$ 465.000	0,04%	465.000	0,00%
<b>Otros Gastos No operacionales</b>	<b>\$ 1.139.981</b>	0,22%	<b>\$ 2.503.066</b>	0,23%	1.363.085	119,57%
Financieros GMF	\$ 1.139.981		\$ 803.460	0,08%	-336.521	-29,52%
Gastos extraordinarios	\$ -		\$ 1.699.606	0,16%	1.699.606	0,00%
<b>Impuesto de renta y complementarios</b>	<b>\$ -</b>		<b>\$ 401.000</b>	0,04%	401.000	0,00%
Impuesto de renta y complementarios	\$ -		\$ 401.000	0,04%	401.000	0,00%
<b>Utilidad Operacional</b>	<b>\$ 62.453.179</b>	11,99%	<b>\$ 30.014.437</b>	3%	-32.438.742	-51,94%
<b>Ingresos No Operacionales</b>	<b>\$ 132.821</b>	0,03%	<b>\$ 201</b>	0%	-132.620	-99,85%
Financieros intereses	\$ 132.821	0,03%	\$ -		-132.821	-100,00%
Otros ingresos de actividades ordinarias	\$ -		\$ 201	0%	201	0,00%
<b>Utilidad antes de impuestos</b>	<b>\$ 62.586.000</b>	12,02%	<b>\$ 30.014.638</b>	2,80%	-32.571.362	-52,04%

Fuente de información: INSEGAL S.A.S.



***Análisis del estado de resultados.*** A continuación, se presenta el análisis horizontal y vertical del estado de resultados del periodo del 2021 y 2022 de la empresa INSEGAL S.A.S.

En el año 2021 los ingresos operacionales ascienden a \$520.737.000 sin generar devoluciones en ventas. Es así, como la utilidad bruta es del 100% de los ingresos; para el año 2022 la utilidad representa el 82% del total de ingresos operacionales. Al compararse variación entre el año 2022 frente al año 2021, se presenta un incremento en estos ingresos en un 67.29% teniendo en cuenta el aumento en la demanda de sus servicios y por ende la vinculación de clientes nuevos.

Para el año 2021 la empresa INSEGAL S.A.S por cada \$100 pesos recaudados destinaron \$87.79 pesos en gastos operacionales, para el año 2022, su asignación fue de \$78 pesos por cada \$100 pesos recaudados; el 28% del total de ingresos operacionales se destina a gastos de personal en los que se encuentran: dotación y suministros a trabajadores, gastos médicos y drogas, capacitación al personal, aspectos importantes dentro del SG SST. Otros rubros con alto porcentaje de participación son los gastos por arrendamiento, mantenimiento y adecuaciones. Se reconoce un crecimiento del 82,02% del año 2022 contra el año 2021.

En la sección de otros gastos no operacionales, en el año 2021 representan 0.22% de los ingresos operacionales y para el año 2022, este rubro representa el 0.23%; sin embargo, de un periodo a otro hay un incremento del 119.57% que básicamente son el resultado de gastos extraordinarios, de los cuales no se conoce el detalle ante la ausencia de las notas a los estados financieros. Así mismo se evidencia que sus recaudos se están manejando en dinero físico y no como consignación a una cuenta bancaria por ende se ve disminuido el gasto por GMF y los rendimientos financieros dejados de percibir para el año 2022.

Para el año 2021 por cada \$100 pesos recaudados por la prestación de sus servicios se obtuvo una utilidad antes de impuesto 12,02 pesos, mientras que para el año 2022 la utilidad fue de \$2,8 pesos antes de impuestos; cómo se puede observar se genera una disminución en la utilidad del 52,04% en el año 2022, con respecto al año 2021. A pesar del significativo crecimiento en los ingresos, el incremento de los gastos de administración ha sido significativo frente a los ingresos operacionales representados en un 78%.

Respecto a las notas de los estados financieros del año 2021, en las cuales después de validar los comentarios de cada una, se observa que dan el concepto y naturaleza de la cuenta sin enfatizar en el origen y la utilización, lo cual impide determinar si hay un adecuado uso de los

recursos; además de la falta de síntesis en las notas del periodo anterior, para el año 2022 esta información no se encuentra disponible, siendo más complejo el entendimiento para los usuarios que lo requieran.

Teniendo en cuenta la información anterior y después de validar con la empresa INSEGAL S.A.S. se puede determinar que no cuenta con unas políticas, acuerdos o estamentos que rijan el control contable, puesto que todo se maneja en base a la confianza y la buena fe entre el contador y la empresa, esto constituyendo un riesgo para la misma. Las políticas contables son muy importantes para el desarrollo financiero y económico; en tal sentido es recomendable plasmar e implementar políticas contables bajo las normas internacionales de información financiera NIIF.

## Aplicación de Indicadores Financieros

**Tabla 30**

*Indicadores de liquidez a 31 de diciembre de 2022*

Indicador	Formula	Resultado	Interpretación
<b>Razón Corriente</b>	$\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$ $\frac{\$490.777.205}{\$64.087.426}$	\$7,66	Indica que la empresa cuenta con un buen margen de seguridad, pues refleja una capacidad óptima a la hora de cumplir con sus obligaciones a corto plazo, esto quiere decir que, por cada peso que la empresa debe en el corto plazo cuenta con \$7,66 pesos para respaldar esa obligación, lo que es bastante favorable para cubrir sus obligaciones corrientes.
<b>Capital neto de trabajo</b>	$\text{Activo Corriente} - \text{Pasivo Corriente}$ $\$490.777.205 - \$64.087.426$	\$ 426.689.779	Indica que al finalizar el año 2022; la empresa cuenta con \$426.689.779 de su activo corriente como su capital neto de trabajo; es decir que en el momento que se cancela la totalidad de sus pasivos a corto plazo, su nivel de liquidez le permite continuar con su operación, sin afectarse financieramente.
<b>Prueba acida</b>	$\frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}}$ $\frac{\$490.777.205 - \$9.409.127}{\$64.087.426}$	\$7,51	La empresa presenta una prueba acida de 7,51 a 1; es decir que por cada peso que se debe a corto plazo, la empresa cuenta con \$7,51 pesos en activos corrientes de fácil realización sin tener que recurrir a la venta de sus inventarios. Este indicador es muy semejante al de razón corriente puesto que la empresa para este año ha disminuido considerablemente sus inventarios.

Tabla 31

*Indicadores de Rentabilidad a 31 de diciembre de 2022*

Indicador	Formula	Resultado	Interpretación
<b>Margen Bruto (De Utilidad)</b>	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$ $\frac{\$ 870.970.511}{\$ 1.067.727.911}$	81,57%	Por cada \$1 vendido durante el año 2022 se generó 81,57 pesos de utilidad; lo cual es bastante representativo. La diferencia entre estos dos rubros corresponde a las devoluciones en ventas que representan un 18% de los ingresos operacionales.
<b>Margen Operacional (De Utilidad)</b>	$\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas Netas}}$ $\frac{\$ 30.014.437}{\$ 1.067.727.911}$	2,81%	Indica que la utilidad operacional corresponde a un 2,81%; por cada \$1 vendido se generó una rentabilidad operativa de 2,81 pesos, después de los gastos de administración y ventas lo que indica que la empresa es lucrativa.
<b>Margen Neto (De Utilidad)</b>	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$ $\frac{\$ 30.014.638}{\$ 1.067.727.911}$	2,81%	El resultado no varía del anterior indicador puesto que los ingresos NO operacionales para el año 2022 son de \$201, lo cual no genera una variación significativa.
<b>Rendimiento del Patrimonio ROe</b>	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$ $\frac{\$ 30.014.638}{\$ 434.280.906}$	6,91%	Este resultado arroja un margen positivo de rentabilidad del patrimonio, significa que los socios de la empresa obtuvieron un rendimiento sobre la inversión del 6,91% al cierre del año 2022.
<b>Rendimiento del Activo Total ROa</b>	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo total bruto}}$ $\frac{\$ 30.014.638}{\$ 500.186.332}$	6,00%	Este indicador muestra como el activo tiene la capacidad generar utilidad, en el caso de la empresa Insegal SAS, por cada \$1 invertido en activo total se generó 6 pesos de utilidad neta. Demuestra efectividad de la administración y genera rentabilidad a partir del retorno de los valores.

**Análisis variables críticas:**

	<b>Año 2021</b>		<b>Año 2022</b>		
KTO	\$	90.541.850	\$	298.506.340	229,7%
Activo Fijo	\$	421.580.000	\$	9.409.127	-97,8%
Activos Operativos	\$	512.121.850	\$	307.915.467	-39,9%

<b>Peso de las Variables Críticas</b>	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2022</b>
KTO	17,68%	96,94%
AF	82,32%	3,06%
Otros Activos Op.	0,00%	0,00%
Activos Operativos	100,00%	100,00%

Hay una variación significativa de un periodo a otro, siendo el año 2022 con mayor crecimiento en cuanto al KTO con un 229,7% así mismo representa el 96,94% del total de Activos Operativos. Por otro lado, los Activos Fijos en la inversión de propiedad, planta y equipo se disminuyen en un alto porcentaje 97,8%; representado en un 3,06% del total de activos operativos para el año 2022. Esto significa que la empresa está logrando eficiencia productiva con un mínimo de inversión.

Tabla 32

*Indicadores De Productividad a 31 de diciembre de 2022*

Indicador	Formula	Resultado	Interpretación
<b>Productividad del KTO</b>	$\frac{\text{Ingresos Operativos KTO}}{\$ 1.067.727.911 / \$ 298.506.340}$	\$3,58	Para este indicador se toma como punto de comparación las cuentas por cobrar, puesto que la empresa no maneja inventarios; es así como se genera \$3,58 pesos a 1 durante el año 2022 como respaldo para cubrir los costos y gastos a corto plazo. Este resultado nos arroja un indicador positivo, sin embargo, depende de la gestión en el cobro de cartera para poder disponer de este recurso.
<b>Productividad del Activo Fijo</b>	$\frac{\text{Ingresos Operativos Prop. Planta y Equipo}}{\$ 1.067.727.911 / \$ 9.409.127}$	\$113,48	Para el año 2022 por cada \$1 peso invertido en activo fijo la empresa ha generado \$113,48 pesos. Se considera bastante alto partiendo del análisis horizontal, la empresa ha disminuido sus activos en un 97% de un año a otro.
<b>Productividad del Activo Operativo</b>	$\frac{\text{Ingresos Operativos Activos Operativos}}{\$ 1.067.727.911 / \$ 307.915.467}$	\$3,47	Muy similar al KTO, se determina la productividad del activo operativo da como resultado \$3,47 pesos a 1, sigue siendo un indicador positivo, pero se debe hacer ajustes en el manejo de cartera para lograr eficiencia en la productividad.

**Indicadores de rotación:****Rotación de recaudo de cartera****Paso 1. Determinar promedio de las cuentas por cobrar**

	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2022</b>
Deudores clientes	\$ 90.541.850	\$ 298.506.340
Promedio	\$ 90.541.850	\$ 194.524.095

**Paso 2. Determinar el número de veces que rotan la cuenta deudores (clientes)**

	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2022</b>
Ventas	\$ 520.737.000	\$ 1.067.727.911
Promedio paso 1	\$ 90.541.850	\$ 194.524.095
<b>Número de veces</b>	<b>5,75</b>	<b>5,49</b>

**Paso 3. Determinar días de rotación**

	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2022</b>
Días año	360	360
Número de veces	5,75	5,49
<b>Días de rotación deudores clientes</b>	<b>63</b>	<b>66</b>

Los días de rotación de cuentas por cobrar del año 2021 con respecto al año 2022 pasan de 63 a 66 días, lo cual se reafirma en la entrevista realizada, en la que manifiestan que el recaudo de cartera supera los 30 días, lo que se considera cartera vencida. Esto quiere decir que la gestión en el manejo del cobro de cartera no fue eficiente. Puesto que al existir una menor rotación afecta el flujo de efectivo de la empresa.

Tabla 33

*Indicadores de actividad a 31 de diciembre de 2022*

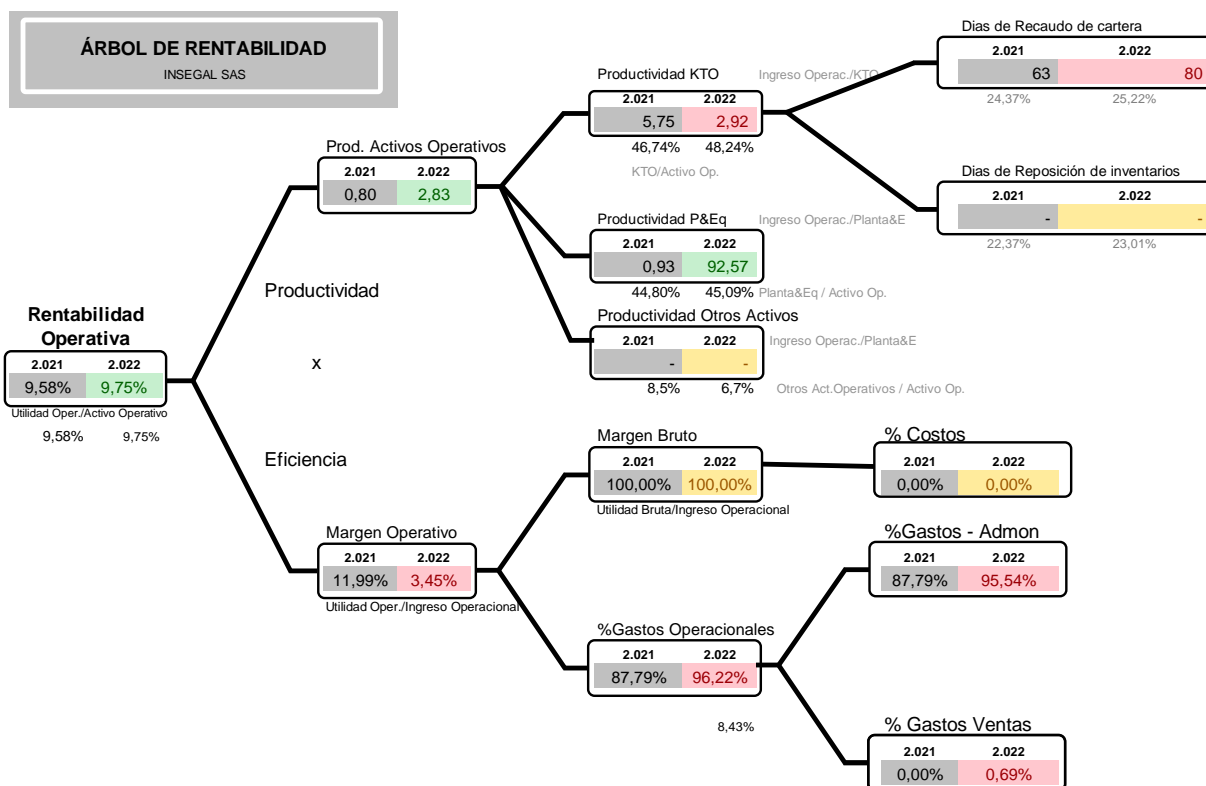
Indicadores	Formula	Resultado	Interpretación
<u>Solvencia o endeudamiento</u> Endeudamiento del activo	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Activo total}}$	Año 2021: 0,71 Año 2022: 0,13	La empresa presenta un índice bajo por lo que representa un elevado grado de independencia de la empresa frente a sus acreedores.
<u>Solvencia o endeudamiento</u> Endeudamiento patrimonial	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Patrimonio}}$	Año 2021: 2,47 Año 2022: 0,15	Entre el año 2021 y 2022 hay una variación considerable, sin embargo, los propietarios de la empresa son los que financian mayormente a la empresa disminuyendo ese financiamiento para el año 2022.
Solvencia o endeudamiento Apalancamiento	$\frac{\text{Activo total}}{\text{Patrimonio}}$	Año 2021: 3,47 Año 2022: 1,15	Por cada unidad de patrimonio para el año 2021 se han conseguido 3,47 unidades de activos y para el año 2022 se consiguieron 1,15. Para el año 2021 se generó mayor apalancamiento. Se puede evidenciar una reducción del activo.
Indicadores de gestión Rotación de Cartera	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Cuentas por cobrar}}$	Año 2021: 5,75 Año 2022: 5,49	En un año la rotación de cartera en promedio gira 5 veces.
Indicadores de gestión Rotación de Ventas	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo total}}$	Año 2021: 1,32 Año 2022: 2,13	Para el 2021 por cada unidad de activo la empresa para las ventas utiliza 1,32, para el 2022 utiliza 2,13. Lo que indica que la empresa es eficiente.
Indicadores de gestión Impacto Gastos Administración y Ventas	$\frac{\text{Gastos Administrativos y de Ventas}}{\text{Ventas}}$	Año 2021: 0,88 Año 2022: 0,78	Los gastos en los que incurre la empresa, presentan un margen bruto aceptable sin embargo si representan una disminución en las utilidades de la empresa.



## Árbol de Rentabilidad

Figura 27

### Árbol de Rentabilidad



De acuerdo a los indicadores de: rentabilidad operativa del activo año 2021 y año 2022, se puede determinar que la empresa sí es rentable; puesto que la empresa está en la posibilidad de asignar recursos anuales para cumplir con las exigencias y funcionamiento del SG SST, sin embargo, en los indicadores de eficiencia, la empresa tuvo un comportamiento negativo en el 2021 frente al 2022, esto debido a que se disminuyó considerablemente parte del margen operacional, lo anterior, debido a que la empresa presenta incremento en los gastos de personal y los rubros de mantenimiento y adecuaciones. No obstante, con respecto a los indicadores de productividad se generó un incremento, representado en el aumento de los ingresos y cuentas por cobrar del año 2022.

La información del presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) la Empresa INSEGAL S.A.S se ajusta a los estándares mínimos según la resolución

0312 de 2019 capítulo 2 - artículo 9, para ser presentados ante el ministerio del trabajo el cual regula su actividad. A partir de los indicadores se establece que el presupuesto asignado para la ejecución del SG SST no supera el 1% del gasto operacional.

De igual manera, se pudo evidenciar deficiencia en la información presentada en los estados financieros, en donde una de las bases para la toma de decisiones asertivas es contar con información oportuna, verídica y organizada. Dicho esto, la empresa necesita cumplir parámetros de medición no solo para el control del SG SST, sino de cara a la rendición de cuentas al final de cada periodo o para cuando los entes de control lo requieran, según como lo establece la ley 222 de 1995 en los artículos 45 al 48.

### **4.3 Desarrollo tercer objetivo**

#### ***4.3.1 Plan de acción estratégico para el mejoramiento continuo de la empresa Insegal S.A.S.***

El plan de acción estratégico tiene como objetivo formular estrategias de finanzas corporativas, enfocados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestionando los riesgos y logrando un ambiente de trabajo seguro, contando con talento humano competente y con los recursos necesarios para el mejoramiento continuo y cumpliendo con la legislación vigente.

Así mismo incluir iniciativas que fortalezcan el portafolio de servicios y crecimiento en el mercado, optimizando los recursos institucionales disponibles, principalmente en las áreas de talento humano, tecnología e innovación, contable y financiero.

Lo anterior permitirá trascender y adaptar a la empresa con éxito ante diferentes factores internos o externos, implementando mecanismos de seguimiento y control como las auditorías internas. De este modo, será una empresa eficiente, eficaz y sostenible en el tiempo.

Para el diseño del plan de acción se toma como referencia el concepto de la metodología SMART para establecer objetivos realistas, definidos y alcanzables. Este método, es un atajo para forjar objetivos claros, inteligentes y relevantes, porque incluyen todos los ingredientes necesarios para alcanzar el éxito.

Dicho lo anterior, se definió la estructura del plan de acción teniendo en cuenta los puntos más relevantes, en donde se fijaron objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y con tiempo determinado, a través de metas que se ajustan a la realidad de la empresa.

Para el desarrollo del plan de acción se estimó una inversión anual aproximada de \$30.795.421, adicionalmente la adquisición del software para sistematización de la empresa por valor de 10.000 €, se debe tener en cuenta que este valor es variable dependiendo de las especificaciones, soporte y variación del peso colombiano frente al euro al momento de la adquisición. De igual manera, los valores corresponden a la vigencia del año 2023, sin tener en cuenta el incremento para el año 2024 el cual se basa en el IPC.

Los objetivos propuestos están proyectados a ejecutarse en el corto plazo, ya que la empresa cuenta con los medios y recursos necesarios para realizarlos, el único el objetivo que entraría en el rango de largo plazo sería la sistematización de los procesos, puesto que es una inversión considerable, en donde el soporte, actualización y la renovación de licencias se deben acordar previamente a la negociación con el proveedor.

Tabla 34

*Plan de acción estratégico para el mejoramiento continuo de la empresa Insegal S.A.S*

<b>OBJETIVO:</b>	Formular estrategias de finanzas corporativas, relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tendientes a la mejora continua						
<b>PROGRAMA:</b>	Talento humano, tecnología, contable y financiero						
OBJETIVO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACIÓN
				FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL	
Objetivo 1: Fortalecer los mecanismos con los que ya cuenta la empresa Insegal S.A.S. para que evitar cometer errores, y así dar oportuno cumplimiento a la normatividad y requisitos legales, además la evaluación del SG-SST realizada por terceros de manera que pueda aprovecharse dicha herramienta de gestión para el mejoramiento continuo del sistema.	Meta 1.1: Formar al talento humano mediante la actualización continua de acuerdo a la normatividad vigente (circular 0063 de 2020), a través de la ARL recibir las capacitaciones de actualización sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Meta 1.2: Certificar al 100% de sus colaboradores cada 3 años, previo requisito realizar el curso de 50 horas.	(Número de trabajadores capacitados / total de trabajadores) x100	Alta Dirección - Encargado del SG-SST	En tiempo: Horas curso de actualización 20 h.  Financiero: Gratuito.	Internet, documentación legal y regulatoria	Alta Dirección, Comité Paritario de Salud en el Trabajo COPASST.	Ene./Mar.2024
Objetivo 2: Sistematizar los procesos que conlleva a la optimización de su operación y cumplimiento del plan de trabajo de acuerdo al cronograma establecido; de manera transversal lo que permitirá mejorar la eficiencia y la calidad.	Meta 2.1: Adquirir un software que permita sistematizar el proceso de cargue de información e individualización de carpetas por usuarios, bajo los parámetros que exigen los entes reguladores. Meta 2.2: Evaluar los cambios implementados de forma mensual, para así realizar las modificaciones requeridas en los protocolos que no estén generando el resultado esperado.	(Número de procesos manuales/ Procesos sistematizados) x 100	Alta Dirección	Desarrollo de software e implementación 10.000 Euros. Vr. Euro 17/11/2023 \$4.436,73 Total: \$44.367.300	licencias, servidores, equipo de cómputo, internet	Profesional Contable; Profesional en SG SST	2024/2026
Objetivo 3: Evaluar los cargos y las necesidades de la empresa con el propósito de hacer una distribución de funciones de acuerdo a su perfil profesional, de esta manera contribuir a la consecución de los objetivos de la empresa proporcionando el personal idóneo para cada rol y destacando el potencial de todos los colaboradores.	Meta 3.1: Elaborar el manual de funciones y procedimientos. Meta 3.2: Desarrollar convenios con universidades para apoyar las prácticas y desarrollar competencias laborales en los estudiantes en un periodo no mayor a 6 meses	Tareas asignadas/Tareas realizadas	Alta Dirección	En tiempo: práctica empresarial 120 horas. Financiero: Aporte a riesgos laborales \$24,220 y reconocimiento auxilio de transporte por 4 meses \$281.200	Equipo de computo	Estudiantes en etapa práctica productiva en carrera afines.	Feb./Jun.2024

OBJETIVO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACIÓN
				FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL	
Objetivo 4: Implementar el sistema de vigilancia epidemiológica y fomento de estilo de vida saludable para minimizar el riesgo en cuanto a accidentes y enfermedades laborales; esto permitirá a su vez disminuir el ausentismo y generar sentido de pertenencia entre sus colaboradores.	Meta 4.1: Elaborar, ejecutar y realizar seguimiento de los sistemas de vigilancia epidemiológica y fomento de estilo de vida saludable, aplicando los estándares mínimos de acuerdo a la resolución 1111 de 2017.	Numero de eventos año	Alta Dirección, responsable del SG SST	Financiero: \$300.000 en papelería, refrigerios	Equipo de cómputo, internet, papelería	Comité paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo Copasst	Ene./Dic.2024
Objetivo 5: Ejecutar el presupuesto anual e identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.	Meta 5.1: Realizar la evaluación financiera a través de auditorías internas, máximo en el primer mes del año siguiente para determinar la inversión que se realizará frente a la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Porcentaje de participación de los recursos destinados al sistema SGSST con relación a los ingresos anuales	Alta Dirección, responsable del SG SST	Presupuesto año 2023 \$6.190.000 más incremento del IPC	Equipo de cómputo, internet, registros de mantenimientos a la infraestructura y equipos de protección contra caída, batería psicosocial de los trabajadores.	Director Operativo, Profesional Contable y Profesional y Seguridad y Salud en el Trabajo	Ene.2024
Objetivo 6: Diseñar e implementar una estrategia para la racionalización de trámites los cuales agilizarán procesos; garantizando la atención integral, humanizada y competitiva innovando en la prestación de servicios, tecnologías y herramientas.	Meta 6.1: Fortalecer la oferta de valor con procesos más ágiles a través de plataformas virtuales, recordatorios a los usuarios que deben realizar cursos de reentrenamiento, otorgando descuentos por fidelización.	(Número de clientes año actual / Número de clientes año anterior) - 1 x 100	Alta Dirección, responsable del SG SST	Financiero: 5% descuento en los cursos de reentrenamiento y actualización.	Base de datos para recopilación de información, y posterior generación de informes	Alta Dirección; Auxiliar administrativo; Entrenadores	Ene./Dic.2024
Objetivo 7: Replantear el sistema contable en el sentido de alcanzar una estructura lógica y coherente, el cual provea información completa y oportuna, siendo esta una herramienta intrínsecamente informativa, que permita la toma de decisiones para los miembros de la empresa, así como para los usuarios externos.	Meta 7.1: Contratar un profesional en contaduría pública de medio tiempo o tiempo completo. Meta 7.2: Generar información detallada y oportuna sobre la situación financiera útil para la toma de decisiones bajo los estándares de las normas internacionales de información financiera NIIF.	Índice de exactitud contable=(Numero de registros contables correctos/Total de registros contables)x100	Alta dirección, contabilidad	\$24.000.000 Profesional contable	Software contable- Hojas de cálculo	Alta Dirección, Profesional Contable	Ene./Dic.2024

## Conclusiones

La empresa Ingeniería y Seguridad en las Alturas Insegal S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto, ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cumpliendo con los requisitos normativos exigibles, entre los que se destacan el decreto 1072 de 2015, el cual es de obligado cumplimiento para todas las organizaciones, se establecen los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SGSST y se deberá actualizar en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables; la resolución 0312 de 2019, en donde, se establecen los estándares mínimos en cuanto al SGSST para empleadores y trabajadores; y la resolución 4272 del 2021, en la que, se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el proceso de Trabajos en Alturas, y lo concerniente con la capacitación en los centros de entrenamiento de Trabajo en Alturas, y se define el programa de prevención y protección anti caídas en alturas, así mismo, se establecen roles, responsabilidades y obligaciones.

En cuanto a la incidencia financiera del SGSST no se logra determinar puesto que el resultado final del ejercicio no es coherente, debido a que el presupuesto destinado para el sistema no está reflejado en su contabilidad, faltando a los principios de la información financiera como los es la fe pública, debido a que se está incurriendo en gastos de mantenimiento de los equipos contra caídas, elementos de protección personal y demás rubros que no se evidencia su registro en los estados financieros. Sin embargo, la evaluación financiera demuestra que la empresa Insegal S.A.S., cuenta con los recursos económicos suficientes, para no afectar su utilidad y generar informes acordes a su realidad, que le permita la toma de decisiones desde la fiabilidad de la información.

En referencia al impacto, la organización debe establecer indicadores de medición que le permita registrar contablemente y evaluar financieramente (costo-beneficio) que tiene la inversión puesta para el SGSST, y el desarrollo de las actividades en beneficio de los trabajadores, de esa manera, la evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo es un elemento que debe contemplarse en las finanzas de las empresas.

La empresa INSEGAL.S.A.S, al tener implementado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ha adoptado medidas que le han permitido desarrollar sus labores con legalidad y alcanzar el sello de calidad ICONTEC en cuanto a la prestación de servicios, sin embargo, existen falencias en la identificación y prevención de riesgos psicosociales, como la mala

definición de los roles y nivel de responsabilidad, las cuales, pueden ser un generador de accidentes y enfermedades laborales.

El diagnóstico inicial, permitió conocer el estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo e identificar tanto los aspectos legales, como aspectos económicos y financieros, los cuales permitieron establecer estrategias para su mejora continua.

La presente investigación presentada para la empresa INSEGAL S.A.S abarca las necesidades que la empresa presenta hasta la fecha de estudio, y que es de gran interés para el propietario de la misma. por ello, se hace necesario una conciencia de la alta dirección respecto a tener un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST activo, que responda a las necesidades de la organización

Tras el análisis horizontal y vertical y la aplicación de indicadores financieros, se puede deducir que, la entidad es rentable porque se está generando utilidad del ejercicio contable equivalente al 8% (\$30.014.6387) correspondiente al año 2022, gracias al buen nombre y reconocimiento en el mercado, pero también, se presentan variaciones significativas en el activo no corriente, reservas obligatorias y gastos de administración que afectan la interpretación de los resultados, por ende no se cumple con los principios de la información financiera como comparabilidad, fiabilidad e integridad.

Gracias a todo lo anterior, se puede fijar unas metas realizables en el próximo periodo fiscal, buscando obtener los mejores resultados a partir de las herramientas con las cuales cuenta la entidad sin afectar sus ingresos ni la utilidad.

### **Recomendaciones**

Es necesario que la empresa utilice las estrategias a partir de las que se propuestas en el plan de acción, como utilizar al máximo los servicios de capacitación que ofrece la ARL, herramientas tecnológicas como un software que les permita sistematizar el proceso con los clientes, auditoria interna y evaluación financiera con el propósito de realizar la visión de la entidad.

Se recomienda que dentro de la empresa se establezcan procesos, sistemas definidos para cada una de las actividades, proceso de selección y contratación de personal nuevo, capacitación, formación de trabajo en alturas, tramites y certificación de cursos, a nivel contable registro adecuado de las operaciones, pago impuestos y presentación de informes oportunos ante la Asamblea de Accionistas.

Implementar las estrategias para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) diseñado por los investigadores con el fin de mantenerlo, y mejorar no solo para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente aplicable, sino también generando beneficio para la empresa, así como el bienestar de sus trabajadores.

Establecer los controles requeridos de las actividades, responsabilidades y roles dentro del Sistema de Gestión, con el fin de realizar un trabajo en conjunto y de esta manera generar el correcto funcionamiento del mismo.

Trabajar en mejorar el modelo de plan de acción utilizado en esta tesis para determinar las mejores estrategias en un sentido de crecimiento y permanencia en el mercado, procurando el bienestar de los trabajadores a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Analizar con mayor detenimiento el comparativo de los estados financieros que les permita determinar promedios, tendencias y variaciones ocurridas en el transcurso del tiempo.



## Referencias

- Alvarado, L. (20 de Diciembre de 2022). *poli.edu.co*. Obtenido de <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/cuanto-gana-un-contador>
- Álvarez, C. E. (2011). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Anaya, H. O. (2015). *Análisis Financiero Aplicado y Normas Internacionales de Información Financiera NIIF*. Bogotá: Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia.
- Arteaga, M., Turtulici, R., León, J., Padrón, K., & César, R. (octubre de 2015). *Investigación en Ciencias Sociales en el siglo XXI*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/investigacioncsociales/investigacion-empirico-analitica>
- Asiprex. (2 de diciembre de 2021). *Asiprex*. Obtenido de <https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Asociación Española para la Calidad*. (2019). Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/indicadores>
- Burguillo, R. V. (3 de marzo de 2016). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/financiero.html>
- Cajal Flores, A. (26 de junio de 2019). *Lifeder.com*. Obtenido de Historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia: <https://www.lifeder.com/historia-seguridad-salud-trabajo/>
- Cajal, A. (s.f.). *lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/historia-seguridad-salud-trabajo/>
- Collegue, C. (2022). Obtenido de <https://canadiancollege.edu.co/analisis-dofa-una-herramienta-fundamental-para-evaluar-tu-empresa/>
- Consejo Colombiano de Seguridad CCS. (2022). Obtenido de <https://ccs.org.co/atel-col-1er- semestre-2022/>
- David. (2003). *J. Technol. Manag. Innov. 2015, Volume 10, Issue 1*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v10n2/art09.pdf>
- David, F. R. (2008). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación.
- De La Hoz, E., Gomez, J. y Fontalvo, T. (01 de Junio de 2018). <http://www.scielo.org.co/>. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047#B21](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047#B21)

- DeConceptos.com. (12 de octubre de 2017). *www.deconceptos.com*. Obtenido de <https://deconceptos.com/general/indicador>
- Dyson. (2004). *J. Technol. Manag. Innov. 2015, Volume 10, Issue 1*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v10n2/art09.pdf>
- Función Pública*. (5 de junio de 2009). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36469>
- Gerencie.com. (05 de 08 de 2022). Obtenido de <https://www.gerencie.com/analisis-vertical.html#:~:text=La%20f%C3%B3rmula%20es%20la%20siguiente,por%20el%20total%20del%20activo.>
- Gerencie.com. (11 de 03 de 2022). Obtenido de <https://www.gerencie.com/analisis-horizontal.html>
- Gonzales, M. (2016). *Revista científica dominio de las ciencias*. Obtenido de [file:///C:/Users/Acer/Downloads/Dialnet-AnalisisEInterpretacionDeLosEstadosFinancierosYSuI-8635251%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/Dialnet-AnalisisEInterpretacionDeLosEstadosFinancierosYSuI-8635251%20(1).pdf)
- Group, S. C. (12 de marzo de 2021). *www.servicecompany.com.co*. Obtenido de <https://servicecompany.com.co/descubre-6-estrategias-que-te-ayudaran-a-la-mejora-continua-del-sg-sst/>
- Hubspot*. (s.f.). Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/ausentismo-laboral>
- Instituto Departamental de Salud de Nariño - IDSN. (2021). *www.idsn.gov.co*. Obtenido de <https://idsn.gov.co/index.php/inspeccion-vigilancia-y-control-de-riesgos-laborales/235-sistema-de-informacion/1386-trabajo-menu>
- Jiménez S., E. (15 de octubre de 2016). *docplayer.net*. Obtenido de Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico-social: <http://docplayer.es/56810713-Evaluacion-financiera-del-sistema-de-seguridad-y-salud-ocupacional-en-la-empresa-privada-y-su-impacto-economico-social.html>
- Jimenez S., E. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico social. *Actualidad Contable*, 17.
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana., L. (2 de diciembre de 2010). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Lizarazo/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia](https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia)

/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf

López, P. A. (16 de diciembre de 2011). Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1511/1/TA0024.pdf>

Mendez, D. (12 de noviembre de 2019). *www.economiasimple.net*. Obtenido de

<https://www.economiasimple.net/glosario/estrategia-financiera>

Ministerio de Salud. (15 de julio de 1996). Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-2318-de-1996.pdf>

Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). Obtenido de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%2BSector%2BTrabajo%2BActualizado%2Ba%2B15%2Bde%2Babril%2B%2Bde%2B2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Monografias.com SA. (s.f.). *Monografias Plus* +. Obtenido de

<https://www.monografias.com/docs/El-Paradigma-Positivista-FK38ACVPJDUNY#:~:text=El%20paradigma%20positivista%20es%20definido,experimento%2C%20asociados%20al%20m%C3%A9todo%20cient%C3%ADfico>

Muñoz, L. S., & Realpe, X. D. (28 de Noviembre de 2018). *Propuesta de Mejora en el Proceso de Recaudo de Cartera a una Universidad*. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/9f0faa35-689e-43d5-83e8-bede484d2cbb/content>

Naciones Unidas Colombia. (22 de 05 de 2022). *Naciones Unidas Colombia*. Obtenido de

<https://colombia.un.org/es/sdgs/8>

Ordóñez, J. L. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. *Pensamiento & Gestión*, 151-176.

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (29 de 09 de 2022). Obtenido de [https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo&locale=es\\_ES](https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo&locale=es_ES)
- Pasto, C. d. (2021). *Boletín Estadístico Movimiento del Registro Público Cámara de Comercio de Pasto 2020*. Pasto: Cámara de Comercio de Pasto.
- Rodríguez, A., & Pérez, O. (2017). Métodos Científicos de Indagación y de construcción de conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200.
- rootstack.com. (18 de Junio de 2021). *rootstack.com*. Obtenido de <https://rootstack.com/es/blog/cuanto-cuesta-realmente-un-proceso-de-desarrollo-de-software>
- Rosillón, M. A. (2009). Análisis Financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Ruíz. (03 de 06 de 2022). MEFE Y MEFI herramientas para el analisis estrategico.
- Santamaría, A. T. (20 de 04 de 2019). Obtenido de [https://finanzaspara.com/finanzas/finanzas\\_para\\_estudiantes/que-es-el-analisis-vertical-y-horizontal/#%C2%BFQue\\_es\\_el\\_analisis\\_vertical](https://finanzaspara.com/finanzas/finanzas_para_estudiantes/que-es-el-analisis-vertical-y-horizontal/#%C2%BFQue_es_el_analisis_vertical)
- Santiago Vásquez Artunduaga, Juan Carlos Correa Ruiz, Luis Eduardo Hincapié. (01 de marzo de 2015). *Medición del impacto en la rentabilidad dada la impletacion de un sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos ltda & cia s.c.a*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84938609005>
- Supercias. (s.f.). Obtenido de [https://www.supercias.gob.ec/bd\\_supercias/descargas/ss/20111028102451.pdf](https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/ss/20111028102451.pdf)
- TodaColombia.com. (21 de febrero de 2019). Obtenido de TodaColombia.com: <https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/narino/index.html>
- Tudashboard. (12 de 01 de 2022). <https://tudashboard.com/indicadores-de-liquidez/>. Obtenido de <https://tudashboard.com/indicadores-de-liquidez/>

## Anexos

### Anexo A

INGENIERIA Y SEGURIDAD EN LAS ALTURAS  
 INSEGAL SAS  
 NIT. 901.212.776-5  
 SEDE PASTO: CRA 4 No. 6 16 CATAMUCO  
 SEDE IPIALES: CRA 4 No. 14 – 44 SAN FELIPE  
 TEL: 300 779 6265 321 441 2656



San Juan de Pasto, octubre 5 de 2022

Señores  
**UNIVERSIDAD CESMAG**  
 Ciudad

#### ASUNTO: Autorización Trabajo de Grado

En respuesta a la solicitud realizada por los estudiantes, ANDRÉS EDUARDO HERNÁNDEZ GUERRERO; AURA PATRICIA LÓPEZ ESTRADA y LADY JHOANA DIAZ BUCHELY, para la realización de la investigación titulada "**Incidencia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y Seguridad en las Alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto**" con el objetivo de presentarlo como trabajo de grado para optar al título de Contador Público; se emite una respuesta favorable con el fin de acceder a cierta información y documentación de la empresa para desarrollar dicha investigación bajo la supervisión y acompañamiento de sus directivos.

Atentamente,

**JISLENY CABRERA**  
 DIRECTORA OPERATIVA  
 INSEGAL SAS



CURSOS DE TRABAJO SEGURO EN ALTURA EN EL SUR OCCIDENTE DE COLOMBIA  
[insegal2018@gmail.com](mailto:insegal2018@gmail.com) [insegalipiales@gmail.com](mailto:insegalipiales@gmail.com)  
 320 519 3927 - 320 263 5312 - 321 441 2656 - 3007796265



## Anexo B

### *Formato Entrevista:*

Universidad Cesmag  
 Facultad De Ciencias Administrativas y Contables  
 Programa De Contaduría Publica  
 Población: Coordinador Administrativo y Contable y Director Operativo  
 Insegal S.A.S

**Objetivo:** Obtener información verídica y de primera mano sobre los aspectos más importantes de la empresa, la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Insegal SAS, la cual será de gran ayuda para realizar el análisis de la incidencia del SG-SST en las finanzas corporativas.

#### Información general del entrevistado

<b>Nombre</b>	
<b>Cargo</b>	
<b>Antigüedad en el cargo</b>	

#### Cuestionario

1. ¿La empresa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según lo definido en la Ley?
2. ¿Se contrato personal para la implementación del SG-SST? ¿Cuál fue el costo?
3. ¿La empresa cuenta con la información actualizada sobre el estado de salud de sus trabajadores durante el último año y los resultados de exámenes de ingreso, periódicos e incapacidades? ¿Cuál es el costo de esta inversión? Especifique
4. ¿en el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan para llevar a cabo su actividad?
5. ¿se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP (Elementos de Protección Personal) y se verifica que los usen adecuadamente? ¿Requiere de alguna inversión monetaria?

6. ¿la empresa conformo el Comité de Convivencia Laboral y funciona de acuerdo con la normatividad vigente?
7. ¿la empresa conoce el procedimiento y lo aplica para realizar el reporte de incidentes y accidentes de trabajo de sus trabajadores y contratistas?
8. ¿el equipo investigador está capacitado en investigación de incidentes y accidentes de trabajo cumpliendo con la normatividad vigente.
9. ¿al momento de presentarse un acontecimiento se identifican y registran los peligros y riesgos en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores?
10. ¿En su empresa existe un presupuesto asignado para la implementación y sostenimiento del SG- SST?
11. ¿Cómo su empresa ha destinado los recursos financieros suficientes para la implementación del SG-SST?
12. ¿La empresa tiene conocimiento para realizar el registro, prevención y reporte de las enfermedades laborales? ¿Esto genere algún costo?
13. ¿Existe evidencia que la empresa cuente con planes de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas?
14. ¿Existe evidencia que la empresa asigne los recursos necesarios para desarrollar las actividades del SG-SST?
15. ¿La empresa cuenta con un diagnóstico de condiciones de salud, utiliza como base los exámenes de ingreso, periódico y auto reportes; se actualiza periódicamente?
16. ¿Existe evidencia que la empresa dispone de un programa para fomentar los estilos de vida y trabajo saludable?
17. ¿si su respuesta es positiva cual es el costo de su inversión?
18. ¿la empresa identifica los requisitos legales aplicables en SST?
19. ¿Cuál es el momento que la empresa ha destinado como inversión para garantizar el cumplimiento de los requisitos y actividades que exige la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo?
20. ¿considera usted que la condición económica actual de la empresa es favorable a la hora de tomar decisiones respecto a dicha inversión?
21. ¿Conoce cuáles son los costos de las sanciones por el incumplimiento en la implementación del SG-SST?

22. ¿Cuáles son los impactos financieros que ha tenido la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas de la empresa?



## Anexo C

### *Formato Encuesta:*

**Universidad Cesmag**  
**Facultad De Ciencias Administrativas y Contables**  
**Programa De Contaduría Pública**  
**Encuesta dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa Insegal**  
**S.A.S**

**Objetivo:** Obtener información verídica y de primera mano sobre los aspectos más importantes de la empresa, la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Insegal SAS, la cual será de gran ayuda para realizar el análisis de la incidencia del SG-SST en las finanzas corporativas.

Información general del trabajador:

<b>Nombre</b>	
<b>Cargo</b>	
<b>Antigüedad en el cargo</b>	

1. ¿Usted como empleado de la empresa Insegal S.A.S., tiene conocimiento acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

**Si** \_\_\_\_\_ **No** \_\_\_\_\_

Si respondió NO justifique su respuesta:

\_\_\_\_\_

2. ¿Cumple con las normas y recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamento interno de trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial?

**Si** \_\_\_\_\_ **No** \_\_\_\_\_

3. ¿Al momento de ingresar a laborar en la empresa Insegal S.A.S., usted recibió inducción y capacitación sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

**Si** \_\_\_\_\_ **No** \_\_\_\_\_

4. ¿La empresa Insegal S.A.S. le ha entregado dotación de elementos de protección personal?

**Si** \_\_\_\_\_ **No** \_\_\_\_\_

Si respondió NO justifique su respuesta:

---

5. ¿Qué elementos de protección le entregan?

---

6. ¿Con que periodicidad le entregan dotación de elementos de protección personal?

- a) Cada 4 meses
- b) Cada 6 meses
- c) Cada año

7. ¿Utiliza los elementos de protección personal que la empresa le ha suministrado y le da el uso debido?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Usted considera que los elementos de protección personal que le suministra la empresa Insegal S.A.S. cumple con la calidad y niveles de seguridad para desarrollar su labor?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿La Empresa Insegal S.A.S. realiza sus afiliaciones y aportes a la seguridad social?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿La Empresa realiza exámenes médicos ocupacionales al menos una vez al año?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11. ¿La empresa realiza actividades de inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12. ¿La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del SG-SST?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. ¿Usted ha sufrido algún accidente de trabajo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

14. ¿Si su respuesta a la anterior pregunta fue afirmativa, cuanto tiempo estuvo incapacitado?

- a) Menos de un mes
- b) Entre 1 y tres meses
- c) Entre 4 y 6 meses
- d) Más de 6 meses

15. ¿Cuál fue el proceso de seguridad brindado por la empresa?

\_\_\_\_\_

16. ¿Durante el tiempo de su incapacidad, usted conoce si la empresa contrato a alguien más para reemplazarlo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

17. ¿Usted conoce qué es y cuál es la función del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

18. ¿Usted hace parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

19. ¿Usted conoce qué es y cuál es la función del Comité de Convivencia Laboral?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

20. ¿Usted hace parte del Comité de Convivencia Laboral - COCOLA?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

21. ¿La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

22. ¿Participa de manera activa en las actividades y capacitaciones que lleva a cabo la empresa sobre el SG-SST?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

23. ¿Las capacitaciones son dadas por personal de la empresa o personal externo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

24. ¿Reporta oportunamente cualquier acto o condición insegura que ponga en riesgo su vida o la de sus compañeros?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

25. ¿Comunica las inquietudes y da sugerencias sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Gracias por su colaboración.**

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VICERRECTORÍA ACADÉMICA</small>	<b>CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)</b>	<b>CÓDIGO: AAC-BL-FR-032</b>
		<b>VERSIÓN: 1</b>
		<b>FECHA: 09/JUN/2022</b>

San Juan de Pasto, noviembre 21 de 2023

Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
Universidad CESMAG  
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Incidencia de la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto, presentado por el (los) autor(es) **Lady Jhoana Diaz Buchely y Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes** del Programa Académico **Profesionalización Contaduría Pública** al correo electrónico [biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co](mailto:biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co). Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

(Firma de )

**Fabio Gabriel Cárdenas Bustos**  
C.C. No. 12998.696 Pasto.  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Celular: 3136783583  
Correo electrónico: [fgcardenas@unicesmag.edu.co](mailto:fgcardenas@unicesmag.edu.co)

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>TEL: 800.109.387.7</small> <small>V. CALLE EDUCACION</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> <b>Lady Jhoana Diaz Buchely</b>	<b>Documento de identidad:</b> <b>C.C. No 1.085.275.749 de Pasto</b>
<b>Correo electrónico:</b> <b>jhoanadiazb@gmail.com</b>	<b>Número de contacto:</b> <b>3177480557</b>
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> <b>Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes</b>	<b>Documento de identidad:</b> <b>C.C. No. 1.085.268.487 de Pasto</b>
<b>Correo electrónico:</b> <b>gracesthefannhyespinosa@gmail.com</b>	<b>Número de contacto:</b> <b>3117270054</b>
<b>Título del trabajo de grado:</b> <b>Incidencia de la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo en las finanzas corporativas de la empresa Ingeniería y seguridad en las alturas INSEGAL S.A.S. de la ciudad de San Juan de Pasto</b>	
<b>Facultad y Programa Académico:</b> <b>Facultad de Ciencias Administrativas y Contables</b> <b>Programa Profesionalización Contaduría Pública</b>	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la



presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los **21** días del mes de **noviembre** del año **2023**.

<p>Firma del autor <i>Lady Jhoana Diaz B.</i></p>	<p>Firma del autor <i>Grace Sthefanny Espinosa</i></p>
<p>Nombre del autor: Lady Jhoana Diaz Buchely</p>	<p>Nombre del autor: Grace Sthefanny Espinosa Chaucanes</p>
<p>Firma del asesor <i>[Signature]</i></p> <p>Nombre del asesor: Esp. Fabio Gabriel Cárdenas Bustos</p>	