



MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Integrantes

ANGIE OJEDA MARTINEZ COD. 1.007.293.951

BLANCA SANABRIA ABRIL COD. 41.250.558

DORIS MILENA FLOREZ COD. 1.122.137.246

GLORIA ANACENED NOVOA COD. 41.243.239

Grupo: 101007_73

JAIDY MARIEL CENDALES GODOY

Tutora

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

NOVIEMBRE DE 2018



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Antecedentes del problema.....	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Revisión de la literatura.....	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	14
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	14
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	18
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	18
Ciclo Planear	18
Ciclo Hacer.....	21
Ciclo Verificar Y Actuar	22
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	23
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.	23
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	24
RECOMENDACIONES	25
CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	28

INTRODUCCIÓN

En la actualidad para toda organización, es fundamental efectuar estrategias que permitan propiciar el bienestar, la salud y ambientes de trabajo sanos, para su más grande capital “el Talento Humano”, por ello debe prevalecer la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como un proceso que busca la mejora continua, el cual vincula las políticas de 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 de la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4) lo cual se refleja en la competitividad de la organización.

En este documento se describe el proceso de investigación realizado en la empresa Ambientar S.A.E.S.P., del municipio de San José del Guaviare en el año 2018, cuyo propósito es proponer estrategias de mejoramiento en el SG-SST basados en la gestión del conocimiento.

Y por medio del análisis y diagnóstico poder identificar la problemática que aqueja a esta organización y que obedece al proceso de implementación del SG-SST, razón por lo que se pretende brindar herramientas donde la empresa pueda mejorar este proceso y mitigar la problemática presentada en transcurso de dicho proceso.




OBJETIVOS

Objetivo general

Evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 y Decreto 171 del 01 de febrero de 2016 en el área de Talento Humano la empresa AMBIENTAR SA ESP de San José del Guaviare en el año 2018.

Objetivos específicos

- Analizar el estado actual del plan de SST, de acuerdo a la normativa vigente y la aplicación práctica llevada a cabo en la empresa.
 - Consultar sobre la normatividad y legislación que define y determina la aplicación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas.
 - Identificar los procesos orientados a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa de Ambientar S.A ESP.
 - Establecer el plan de mejoramiento correspondiente con los hallazgos encontrados y resultados obtenidos en la evaluación adelantada.
- 

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Es de anotar que las empresas en Colombia poco aplican esta política y son sabedores que es de obligatorio cumplimiento. Que incurrir por omisión les acarrea multas, y sin embargo hacen caso omiso y cuando se ven envueltos en denuncias, demandas o pérdidas humanas ahí si inician de algún modo la “implementación” del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el propósito de salvaguardar la imagen, recursos o patrimonio de la empresa y poco interés del bienestar, salud, seguridad y confort en áreas laborales del talento humano.

Como ya se ha dicho, la empresa Ambientar S.A.E.S.P., presta un servicio público que es vital para garantizar mejores condiciones ambientales a la población y en ello debe velar por una mejor gestión de la seguridad y salud en el trabajo, si se tiene en cuenta los riesgos a los que se exponen sus trabajadores. Aunque esta empresa tiene el monopolio del servicio, no puede ser ajena a las obligaciones contraídas con sus trabajadores al momento de vincularlos. En este sentido el contar con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que no solo cumpla con los estándares en términos documentales, sino que se haga tangible en cada acción dirigida a sus colaboradores.


Por tanto, es necesario evaluar ¿En qué medida porcentual se encuentra la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 y Decreto 171 del 01 de febrero de 2016 en el área de Talento Humano la empresa AMBIENTAR SA ESP de San José del Guaviare en el año 2018?

1.2. Antecedentes del problema

Ambientar S.A.E.S.P, es una empresa Guaviarenses dedicada a la prestación del servicio de aseo; su sede principal se encuentra ubicada en el casco urbano del Municipio de San José del Guaviare. Se constituyó como una sociedad anónima de economía mixta, cuyo objeto principal es la prestación de servicios públicos domiciliarios (aseo), encargándose de las actividades de recolección, transporte aprovechamiento disposición final de residuos sólidos. En su trayectoria ha fortalecido su capacidad para prestar adicionalmente servicios: barrido de calles, limpieza, podas, tala, siembra de árboles arreglo de parques, transporte de escombros, reciclaje y transformación de materiales reciclados y embellecimiento de la ciudad, cuenta con la mayor participación accionaria por parte del Municipio de San José del Guaviare.

A partir de la creación de la empresa, sus directivos se han ocupado de reorganizarla en concordancia con las exigencias normativas, teniendo en cuenta que el ámbito en el que desarrolla sus acciones es muy sensible por relacionarse directamente con la dinámica ambiental.

Aunque es una empresa que maneja un número significativo de empleados (64), no cuenta con un área o departamento de Talento Humano definida. Actualmente el manejo del recurso humano es liderado por el Área Administrativa, que a su vez se encarga de otros temas institucionales, de lo cual se dedujo que a pesar de la disposición que tiene la empresa para organizar el trabajo, se descuidan aspectos que son clave para lograr la mayor productividad y bienestar laboral y desarrollo social de su principal capital: el talento humano.




En el análisis preliminar realizado a la empresa, se encontró que se formuló la política y plan de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, dando cumplimiento a lo establecido normativamente, no obstante la etapa de implementación aun es incipiente, lo cual se infiere del tiempo de formulación del plan y el que se observe que especialmente quienes tienen como función la recolección de basuras, están expuestos a riesgos de tipo ambiental, que se derivan el tipo de desechos que deben manipular (orgánicos, hospitalarios, metales, entre otros), que resultan en malos olores, peso mayor al que pudieran soportar para cargue, entre otros.


Dentro de la empresa Ambiental S.A, se han venido presentado incapacidades periódicamente, en el desarrollo de las actividades repetitivas específicamente los recolectores de basura, conductores, personal de aseo entre otras. Documentados como accidentes laborales, con diagnóstico de enfermedades generales y laborales.

Por esto es indispensable empezar a evaluar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y plantear alternativas de mejoramiento para las debilidades encontradas.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se debe implementar en empresas no importa su actividad económica regida por la normatividad vigente aplica para empresas que superen 10 empleados en su nómina. Por esta razón los procesos integradores a que está sujeto el SG-SST según la necesidad de la empresa y actividad en los diferentes entornos laborales. Por lo anterior es necesario realizar la investigación para





obtener la información de primera fuente con el fin de identificar debilidades de los diferentes procesos que se adelantan en el SG-SST de la empresa Ambiental S.A. Para tener herramientas y estrategias que faciliten realizar los ajustes coherentes y pertinentes a que dé lugar en este trabajo de investigación.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

El estudio de la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional en las empresas se ha determinado como un elemento de aplicación no solo obligatoria si no necesaria para las entidades, esto con el fin de garantizar la vida, la integridad y la productividad eficiente. Para entender mejor su importancia de aplicación y que nivel mínimo debe tener toda empresa, definiremos algunos conceptos y se describirá brevemente la Normatividad actual que lo establece.


2.1. Revisión de la literatura

2.1.1. Seguridad laboral

2.1.2. Definición

Seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo por el cual se producen los accidentes de trabajo (Enrique, González, Pizarro y Sánchez, 2007)

En concordancia, Mondy (2009) indica que la seguridad en el trabajo es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar, controlar riesgos y aquellos factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo, del cual pueden proporcionar enfermedad, incapacidad e ineficiencia en el personal de la organización.



La seguridad laboral son las técnicas encargadas de velar y garantizar el bienestar de los empleados durante el desarrollo de sus labores por medio de procedimientos que eliminen o mitiguen los posibles riesgos a los que están expuestos.

2.2.1. Salud ocupacional

2.2.2. Definición

La Organización Mundial de la Salud OMS, da el siguiente concepto de salud ocupacional:

“tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Salud ocupacional es procurar el buen bienestar general de los trabajadores durante el desarrollo de sus labores y protegiéndolos de las condiciones riesgosas de su trabajo, causando una relación de adaptación, hombre-trabajo.

2.3. Entorno laboral

2.3.1. Definición

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

El entorno laboral es todo el espacio y ambiente que rodea diariamente al empleado e influye en Él para el desarrollo de sus funciones, generando si es el adecuado la satisfacción, motivación y productividad del personal.

2.4. Sistema de la seguridad y salud en el trabajo

En Colombia en el año 2015, el Gobierno Nacional mediante Decreto 1072, impartió directrices de obligatorio cumplimiento para que en empresas tanto públicas como privadas y de cualquier tipo de contratación organicen sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo que se hace necesario hacer referencia lo que significan los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Los objetivos que tiene el SG-SST son:


Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:

Se mejora la calidad del ambiente laboral,


Se logra mayor satisfacción en el personal, en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.




Es importante resaltar que para las empresas, en la actualidad, su visión estratégica es velar por el bienestar, la salud y los ambientes de trabajo sanos para cada integrante de la misma, por ello la implementación de un plan que se alinee con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es de vital importancia porque se basa en encaminar las actividades al bienestar físico, mental y social de sus colaboradores, a la vez propiciar un medio de trabajo seguro y sano; donde esta medida se ve reflejada en un beneficio mutuo, es decir, bienestar para los colaboradores y crecimiento y desarrollo para la organización.

Para las organizaciones es importante que asuman la implementación del SG-SST de una manera responsable y dejen de lado el pensamiento de obligatoriedad, cambiando el paradigma, es decir que lo vean como una acción que ofrece significativos beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa.

La Ley 1562 de 2012 en su Artículo 1 define la “Salud Ocupacional: 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. 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”. Con la anterior se puede ratificar la importancia en la implementación de un plan de mejoramiento en el programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en Ambientar S.A.E.S.P., ello en el propósito de contribuir a la satisfacción en el desarrollo integral tanto de lo individual como colectivo, permitiendo elevar los factores motivacionales, llevando a la estructura organizacional auto gestionar la







eficiencia de las condiciones del ambiente de trabajo, para mejorar el ejercicio colaborativo, como promoción de la calidad de vida y satisfacción en el buen desempeño de cada colaborador. (Corzo Román, 2012)

De acuerdo con el “Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten”. La importancia de este proyecto se basa en hacer la verificación, en la Empresa Ambiental S.A.E.S.P., en relación con el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos en la ley relacionados con el Plan SG-SST , de tal manera que permita desarrollar las propuestas de mejoramiento y recomendaciones a que haya lugar. (Ministerio del Trabajo, 2015).

De ahí que las condiciones favorables del ambiente laboral influyen en la salud física, mental y social de los colaboradores, de esta manera, los programas de salud ocupacional, seguridad en el trabajo, higiene en el trabajo y bienestar laboral son esenciales para el logro de los objetivos empresariales, teniendo como premisa que los colaboradores satisfechos son más productivos, además de la disminución de incapacidades, rotación de personal y aumento del sentido de pertenencia de los funcionarios; partiendo de la relevancia que tiene “La salud ocupacional forma parte de la salud pública y de la medicina social. Por otro







lado, se vincula con disciplinas relacionadas, dado que es una interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y jurídicos. La presente investigación analiza, desde el bioderecho, los instrumentos internacionales vinculantes, resoluciones y declaraciones emanados de la OMS y de la OIT (en sedes mundiales y algunas regionales de relevancia), que buscan promover y proteger la salud de los trabajadores, su seguridad y el medio ambiente”. De lo anterior podemos apreciar que el clima organizacional así entendido, interviene entre la organización y las personas que la conforman, ello determina patrones importantes en la cotidianidad de la labor, los medios de comunicación y la importancia de este en la búsqueda del bienestar de los colaboradores, de ahí, que el clima organizacional es el conducto del bienestar, contribuye a la satisfacción personal propiciando equilibrio entre la vida laboral y personal; si el personal se sienten a gusto, se formaran círculos virtuosos que contribuyen a generar ventajas competitivas a largo plazo. Es así como la calidad de vida en el trabajo cobra más fuerza en el mundo globalizado y competitivo. (Arenas-Massa Á, 2017)

Como una manera de concluir la fundamentación teórica, que enmarca el desarrollo de la investigación y que da cuenta de la importancia que reviste este Sistema, se cita este apartado:

“Finalmente, los riesgos -incluidos los de salud y seguridad en el trabajo- afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo






sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo. El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios. "La Norma recomienda que las organizaciones desarrollen, implementen y mejoren continuamente su marco de acción con el propósito de integrar el proceso de gestión de riesgos con el gobierno corporativo de la organización, planificación, estrategia, gestión, procesos de información, políticas, valores y cultura" (Castro s/f, p. 1


En tal sentido, los objetivos de toda gestión del riesgo, incluyendo la GSST, deben estar articulados e integrados con la gestión de la organización y su alcance bien puede estar dado en función del desarrollo o la sostenibilidad del negocio. Yendo más allá, se abre el escenario para que en el futuro dicha gestión deje de ser una forma de manejo y prevención de peligros y pueda convertirse en promotora de bienestar y desarrollo, tanto humano como organizacional." (Molano Velandia, 2013)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Ambientar S.A.E.S.P continúa adelantando el proceso de adecuación y transmisión de la empresa de acuerdo a la normatividad que exige el diseño, implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es por ello que a partir del año 2017 se ha trabajado constantemente en la planificación de los recursos financieros, técnicos y humanos que se requieren para coordinar el SG-SST, lo que ha permitido adelantar con







trabajo arduo cada uno de los estándares que se exigen para el cumplimiento de este sistema, mostrando a la fecha en avances significativos de las etapas I Y II planear y hacer.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Ambientar S.A.E.S.P continua adelantando el proceso de adecuación y transición de la empresa de acuerdo a la normatividad que exige el diseño, implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es por ello que a partir del año 2017 se ha trabajado constantemente en la planificación de los recursos financieros, técnicos y humanos que se requieren para coordinar el SG-SST, lo que ha permitido adelantar con trabajo arduo cada uno de los estándares que se exigen para el cumplimiento de este sistema, mostrando a la fecha en avances significativos de las etapas I Y II planear y hacer. De acuerdo al decreto 052 del 12 de enero de 2017 Ambientar S.A.E.S.P ha dado cumplimiento con la fase I la cual se compone de la evaluación inicial que permite priorizar actividades de seguridad y salud en el trabajo con el fin de diseñar un plan de mejora que disminuya o elimine los hallazgos encontrados, los cuales deben estar sujetos al Decreto número 1072 de 2015, actualmente se trabaja en el elaboración del plan de mejora el cual se busca sea ajustado y alcanzable de realizar según la actividad de la empresa conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto número 1072 de 2015, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.






Actualmente y con base a los resultados de esta evaluación de la empresa Ambiental SA ESP se quiere implementar la fase 2 el Plan de mejoramiento y el conjunto acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Una vez realizada la calificación mediante la tabla de valores establecida para conocer porcentualmente los avances realizados en la transición e implementación de los nuevos requisitos para el SG-SST, se logra determinar que Ambiental tiene un cumplimiento del 37% en los ciclos I Y II planear y hacer, lo que significa que se encuentra en estado crítico dado que se encuentra por debajo del 60% por tanto, debe atender las acciones de mejora para alcanzar un mejor criterio porcentual.



**ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN**

Nombre de la Entidad: AMBIENTAR S.A. E.S.P.
NIT de la Entidad: 832.001.423-5
Realizada por: Comité evaluador UNAD

Número de trabajadores directos: 59
Número de trabajadores indirectos: 59
Fecha de realización: 01/11/2018

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	2		
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0			
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0			
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0			
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0	0	0			
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0			
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5	6	0	0	0	4		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0			
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	0		0	0				
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	2		0	0	0			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2		0	0	0			
		2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1		0	0	0			
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1		0	0	0			
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1		0	0	0			
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	0		0	0	0			
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	15	2	0	0	6			
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0		0		
	2.7.1 Matriz legal	2	0		0	0	0				
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0		0	0	0				
	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0		0	0	0				
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0		0	0	0				
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0		0	0	0				
	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1		0	0	0				
	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	0		0	0	0				
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	0		0	0	0				
II. HACER	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	9	1	0	0	5			
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0				
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0		0		
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0		0		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0		0		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0		0		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	2			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes, de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0				
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4	0	0		0			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	4	0	0	8			
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		15	0	0		0	5	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0	0		0		
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0	0		0		
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			2,5	0		0		0
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0	0		0		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			2,5	0		0		0
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5			5	0		0		0
III. VERIFICAR	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	0	0	0	5			
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		0	0	0				
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0				
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcances de la auditoría	1,25		0	0	0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25	5	0	0	0	0			
		7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		0	0	0				
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0				
TOTALES					100	37	0	0	0	37	

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 284 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST


CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Ciclo Planear

En el ciclo de la planeación en la asignación de recursos, tiene un porcentaje del 10% el cual se divide en dos, uno para recursos financieros, técnicos y humanos con un 4%, y lo otro corresponde a capacitación con un 6% del SG-SST. En el primer componente la empresa cuenta con un responsable que asigna responsabilidades frente al SS-SSTE, la empresa Ambiental SA ESP, por ser una empresa con más de 50 empleados, cuenta con un profesional del área de salud ocupacional, responsable del programa así como con sus responsabilidades del SG-SST, de otro lado la empresa no ha designado recursos al rubro de capacitaciones del SG- SST lo cual indica que la empresa no asiste a capacitaciones, seminarios y talleres de actualización de la normatividad vigente.


La empresa tiene afiliados a sus empleados a la empresa de riesgos laborales, lo cual le atrae muchos beneficios a la empresa como la cobertura ante incidentes y accidentes que puedan tener los empleados y ampara la operación de la empresa. Además, la ARL brinda capacitación a los trabajadores sobre la prevención de accidentes, la mitigación de riesgos laborales, generación de pausas activas en el intermedio de la jornada laboral, capacitación sobre evacuación e incendios, capacitación a las brigadas de emergencias, la toma de exámenes médicos, a los integrantes de las brigadas de emergencia, para medir su óptima salud, para dar respuesta a posibles emergencias. Es de anotar que, aunque la empresa tiene afiliados a los trabajadores a la ARL con riesgo leve, la empresa por su actividad de recolección transporte, aprovechamiento disposición final de residuos sólidos. No tiene la




clasificación de riesgos para los trabajadores de alto riesgo y por ende estas personas no cotizan su pensión como trabajadores de alto riesgo. En la recepción de recibos hospitalarios y en los hornos incineradores los trabajadores se ven expuestos a accidentes que son considerados de alto riesgo, y que por ende su clasificación de la pensión debe estar en un 24% y no como es normalmente de un 16%, los puntos adicionales son cubiertos por el empleador, además es de anotar que estos empleados también tienen unos beneficios por estar bajo esta clasificación como es una menor cantidad de semanas de cotización para su pensión.

De otro lado la empresa no ha conformado el COPASST que establece la norma, para la empresa Ambiental SA ESP que cuenta con más de 50 empleados la norma establece 2 representantes por cada una de las partes, El COPASST es un órgano que promueve y vigila el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, es muy necesario que la empresa lo conforme. Y como no se ha conformado el COPASST, la empresa tampoco ha capacitado haciendo uso del mismo. La empresa no ha conformado el comité de convivencia que es un grupo conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra riesgos psicosociales que afectan la salud en lugares de trabajo.


De los ítems de trabajo evaluados el porcentaje asignado era de 4%, pero su calificación es de un 2, por los hallazgos encontrados y explicado con anterioridad.





Respecto al segundo componente de capacitación de SG-SST con un porcentaje del 6%, la empresa ha dado capacitación, inducción y reinducción, como la designación de responsables del SG-SST, la empresa Ambientar no ha diseñado programas de prevención y promoción del SG-SST.

La empresa Ambientar SA ESP en el componente de gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, cuenta con las políticas del sistema fichada y firmada, con los objetivos definibles, claros y medibles, documentados y revisados por el SG-SST, tiene la evaluación e identificación de prioridades, como el archivo o retención documental, es decir que en las tablas de retención documental, está especificado el tiempo de permanencia del SG-SST, tanto en archivo de gestión, como en archivo central e histórico. Aunque la empresa ha estado trabajando en los estándares mínimos del SG-SST, le falta cumplir con la elaboración del plan anual de trabajo, que es la ruta a seguir con la fijación de objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma, no tiene la matriz legal con su normatividad vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, no hay mecanismo de comunicación, auto reporte, tampoco se ha hecho la identificación y evaluación para la adquisición de productos y servicios del SG-SST, en la parte de contratación no hay evaluación y selección de proveedores y contratistas, en la parte de gestión del cambio no hay evaluación del impacto de cambios internos y externos del SG-SST.



Ciclo Hacer


Uno de los componentes de gestión de la salud, son las condiciones de salud en el trabajo, la empresa Ambientar realiza la evaluación médica ocupacional a los trabajadores de pre ingreso y periódicos, junto con restricciones y recomendaciones médicos laborales, la empresa cuenta con agua potable, servicios sanitarios, y disposición de basuras, como la eliminación adecuada de recibos sólidos, líquidos o gaseosos.

La empresa no realiza actividades de promoción y prevención de la salud, ni información al médico de los perfiles del cargo, no hay custodias de historias clínicas, no hay estilos de vida y entornos saludables, como controles de tabaquismo, farmacodependencias, como otros.

En el registro, reporte e investigación de las enfermedades, en los incidentes y accidentes del trabajo, la empresa reporta los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS, y Dirección territorial del ministerio de trabajo, la empresa no hace investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral, como tampoco hay un registro y análisis estadísticos de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

En los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores la empresa no ha establecido ninguna de las siguientes mediciones, medición de la severidad, de la frecuencia, de la mortalidad, de la prevalencia, de la incidencia, ni del ausentismo, por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral,

En la gestión de peligros y riesgos. En identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la empresa Ambientar cuenta con la metodología para la identificación,




evaluación y valoración de peligros, como la identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, la empresa no cuenta con la identificación y priorización de la naturaleza de los peligros, ni la realización de medición ambiental, químicos, físicos y biológicos

En las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/ riesgos, se hace inspección con el COPASO y se entregan elementos de protección personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas. No se ha implementados las medias de prevención y control de peligros, no se ha verificado la aplicación de las medidas de prevención y control, la empresa carece de procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, no hay mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.

En Gestión de amenazas, plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias. Se cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias, pero la empresa no tiene brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.

Ciclo Verificar Y Actuar

La empresa Ambientar SA ESP se encuentra trabajando en las primeras fases de planear y hacer, por lo tanto, no cumple con los indicadores de Gestión y resultados de SG SST, tampoco con acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG SST. De las fases de verificar y actuar. Es por esto que la empresa se encuentra en una calificación de 37 con una valoración.



CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.

En concordancia con lo expuesto en los capítulos anteriores, se plantea la propuesta de mejoramiento, que se pone a consideración de la Empresa, en el marco de lo establecido por la Ley y teniendo en cuenta tanto la capacidad financiera, como las condiciones reales de la misma, a partir de la puesta en marcha de las siguientes Acciones de mejoramiento:

Suscribir una Alianza de cooperación interinstitucional con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, donde se desarrollen las actividades y capacitaciones periódicas relacionadas con comunicación asertiva y el autocuidado del 100% del talento humano.

Realizar reuniones periódicas por parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se le socialice al 100% del Talento Humano, tanto el plan de SGSST, como las actividades que son inherentes a cada ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que es preciso desarrollar con todos los colaboradores, según su rol dentro de la empresa.

Programación de actividades de impacto en seguridad y salud en el trabajo, recomendaciones en medidas preventivas y/o correctivas, auditar el desarrollo de las mismas, por parte del COPASST.

Implementación del Plan de pausas activas en las jornadas laborales para el 100% de los colaboradores en alianza con la ARL

Reorganización de los departamentos existentes en la entidad donde se pueda contar con el área específica de Talento Humano, de tal manera que se tenga mayor compromiso y

seguimiento de todos los procesos y procedimiento concerniente al área, que redunden en el bienestar de los colaboradores y desde luego al crecimiento y desarrollo de la organización. Planear y ejecutar jornadas de valoración por parte de un médico laboral que permita prevenir enfermedades laborales y monitorear los casos diagnosticados relacionados con enfermedad laboral.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

<https://drive.google.com/file/d/1buzmFiRX8knc31isBXt9oZemFCVELK/view?usp=sharing>

g



Project Name		Cronograma Trabajo Colaborativo 6					
ID	Nombre	Duración	Inicio	Fin	Pl	Recursos	
1	Conformación COPASST	5días?	12/03/2018	12/07/2018		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
2	Capacitación COPASST	0.5día?	12/20/2018	12/20/2018		asesor contratado por la empresa ,Profesional de Salud Ocupacional	
3	Conformación Comité de Convivencia	0.33día?	12/07/2018	12/07/2018		personal administrativo,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional	
4	Afiliación a trabajadores de alto riesgo	282días?	11/30/2018	12/30/2019		personal administrativo,asesor contratado por la empresa	
5	Programación y capacitación promoción y prevención PYP	0.5día?	12/30/2019	12/30/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,materiales[1],equipos de computo	
6	Elaboracion de la matriz legal	5días?	12/10/2018	12/14/2018		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,equipos de computo [1],materiales	
7	Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestió...	282días?	12/03/2018	12/31/2019		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
8	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicio...	218días?	12/03/2018	10/02/2019		personal administrativo,Profesional de Salud Ocupacional	
9	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	20días?	12/03/2018	12/28/2018		personal administrativo	
10	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Siste...	11días?	12/17/2018	12/31/2018		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional	
11	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	141días?	12/03/2018	06/17/2019		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional,materiales[1]	
12	Información al médico de los perfiles de cargo	281días?	12/03/2018	12/30/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
13	Custodia de Historias Clinicas	281días?	12/03/2018	12/30/2019		Profesional de Salud Ocupacional,personal administrativo	
14	Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, aico...	271.5días?	12/14/2018	12/30/2019		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional	
15	Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	282días?	12/03/2018	12/31/2019		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional	
16	Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabaj...	140.5días?	06/17/2019	12/30/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
17	Medición de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	140.5días?	06/17/2019	12/30/2019		tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,Profesional de Salud Ocupacional	
18	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	281días?	12/03/2018	12/30/2019		trabajadores ,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional ,personal administrativo,Profesional de Salud Ocupacio	
19	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgo	281días?	12/03/2018	12/30/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
20	Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	140.5días?	06/17/2019	12/30/2019		asesor contratado por la empresa ,Profesional de Salud Ocupacional	
21	Gestión y resultados del SG-SST	128.5días?	07/04/2019	12/31/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	
22	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del ...	128.5días?	07/04/2019	12/31/2019		Profesional de Salud Ocupacional,tecnologo o técnico en Salud Ocupacional	

RECOMENDACIONES

Todas las empresas en la actualidad debe cumplir con la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, no solo por acatamiento de la normatividad empresarial colombiana si no porque es de gran importancia velar por el cuidado y la calidad de vida de uno de los tres pilares fundamentales de una organización su recurso humano; todas las personas que participen de la actividad económica. Por ello la relevancia de concientización y necesidad de proteger la seguridad y salud de las personas.

Además cabe mencionar que este elemento de implementación en las empresas permite posesionarlas con mayor competitividad en el mercado.

A continuación se presentan algunas recomendaciones sacadas de la realización del trabajo:

Compromiso de todo el personal de la empresa Ambientar SA ESP con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para así cumplir con los objetivos establecidos por y para la empresa, ya que es de gran relevancia en el correcto desarrollo de la actividad empresarial.

La empresa debe realiza y/o gestionar capacitaciones para los empleados inicialmente para concientizarlos y seguido orientarlos en el proceso de implementación del SG-SST, ya que esto permitirá beneficios para la empresa y para ellos mismos en el desarrollo de sus labores.

Periódicamente realizar inspecciones de puestos de trabajo para encontrar, analizar y evaluar las condiciones de trabajo de cada empleado y los posibles riesgos para finalmente establecer soluciones y mejoras que garanticen el bienestar, motivando así al personal en el cumplimiento de sus funciones y mejorando la productividad laboral.

- Realizar seguimiento periódico, control y valoración a los colaboradores para prevenir enfermedades laborales y en los casos en que estas ya han sido diagnosticadas asegurarse que la ARL cumpla con el procedimiento para su rehabilitación y la empresa asegure las condiciones para la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones del colaborador.

La empresa Ambiental SA ESP deberá con una persona profesional con claros conocimientos en el tema de SG SST para que lidere, oriente y apoye en el proceso de transición de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Promover el autocuidado de los colaboradores, mediante actividades que le ayude a determinar la importancia de su bienestar.

Establecer mecanismos para mantener en actividad las pausas activas que son fundamentales para la prevención y bienestar de los colaboradores.

La junta directiva y gerente deben tener como objetivo permanente para todo el personal de la empresa, la capacitación, motivación y el uso de todos los elementos de SST.

CONCLUSIONES

Se concluye que la empresa Ambientar S.A.E.S.P a trabajado de manera continua en cada uno de los estándares necesarios para aplicar un excelente sistema de gestión de acuerdo a las condiciones de ejecución de actividades de la empresa, es por esto que la autonomía por tomar conciencia y estudiar cada uno de los riesgos a los que se exponen las personas que hacen posible la prestación del servicio que ofrece Ambientar, estas acciones han conllevado contar con una persona responsable y con la capacidad y conocimiento profesional para dar inicio a la planeación de un adecuado SG-SST, que en su proyección delegó responsabilidades de seguridad y asumió las correspondientes al programa, por tanto, el tener asegurados a todos los empleados según su nivel de exposición mediante una aseguradora de riesgos laborales para el caso SURA, ha disminuido el peligro en protección salud en caso de accidentes, obedeciendo a esta implementación Ambientar se ha dedicado estrictamente a diseñar y ejecutar la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual ha sido socializada a sus trabajadores mediante capacitaciones directas.

Actualmente se encuentra en una valoración del 37 % con respecto a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que se encuentra trabajando en la fase inicial Planear y Hacer según la resolución 1111 de 2017, por tanto es necesario resaltar el compromiso que se tiene con el mismo, aunque el proceso se haya demorado en dar inicio.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Enríquez, A. González, J. Pizarro, N. y Sánchez, J. (2007) Seguridad en El Trabajo, Madrid España. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
 - Organización Mundial de la Salud. Occupational Health. Décimo Informe del Comité Mixto OMS/OIT. Ginebra, 1953. (Serie de Informes Técnicos 66.)
 - Universidad de Champagnat - Licenciatura en RR.HH.(2002, julio 20). Clima laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- 