

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
MIGRACIÓN COLOMBIA, PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019**

BLANCA JOHANA RÍOS DUQUE

SONIA IVONNE CASTELLANOS

TUTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD-
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO 2019**

Tabla de contenido

Introducción	4
Objetivos	6
General	6
Específicos	6
Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la unidad administrativa especial Migración Colombia para el primer semestre del 2019.....	7
Capítulo 1: El Problema	7
1.1 Planteamiento del problema	7
1.2 Antecedentes del problema	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	9
Capítulo 2: Marco Teórico.....	12
2.1 Revisión de la literatura.....	12
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	18
3.1 Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa	18
3.2 Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	22
3.3 Implementación tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	23
3.4 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	25
Capítulo 4: Resultados	28
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	28

Capítulo 5: Plan de Mejora	32
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	32
5.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	36
Recomendaciones	38
Conclusiones del trabajo	40
Referencias bibliográficas.....	42

Introducción

El Ministerio del Trabajo y Protección Social estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un proceso y medio de protección a todos los trabajadores. Este es de obligatoria implementación por parte de todos los empleadores, con miras a minimizar, anticipar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados.

Para tal fin a través de diversas normas se establecieron las fases, métodos y parámetros para la debida implementación del Sistema, lo que se debe realizar de manera lógica y por etapas, buscando siempre la mejora continua. Recientemente, con la resolución 0312 de febrero de 2019 se ajustaron los estándares mínimos de acuerdo con el número de trabajadores de la empresa y el nivel de riesgo en que se clasificaran de acuerdo con su actividad económica.

En ese sentido y con base en la normatividad existente, en este trabajo encontrará el desarrollo de una auditoría al SG-SST de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, en él se determinarán los estándares objeto de fortalecimiento, conllevando a la generación de una propuesta de mejora continua integral al sistema de la entidad. Esto como producto de la implementación de un método cualitativo de investigación, que permitió la evaluación y análisis de las acciones realizadas por el Área de Talento Humano en pro de implementar el SG-SST, con fundamento en la normatividad colombiana vigente y en los estándares de cumplimiento obligatorio de acuerdo con su actividad y número de empleados.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo, se analizaron los resultados obtenidos en la auditoría, cuya evaluación conllevó a proponer un plan de mejoramiento, alineado con las políticas de la institución, incluyendo acciones de mejora continua que evalúan, controlan,

reconocen y anticipan los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo de la entidad, aplicando en todo caso la temáticas vistas y apropiadas durante del diplomado.

En el recorrido del trabajo encontrará la identificación del problema en Migración Colombia, respecto a la transformación en materia de gestión que se dio en la entidad para dar transición del programa de Salud Ocupacional al Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Con este fin se realizó la revisión literaria referente a la normatividad existente y se estableció como oportuno el uso de la investigación cualitativa, que llevó a analizar la implementación del SG-SST en la entidad, describir la transición al SG-SST y la evaluación del sistema actual a través de la calificación de estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017.

Esta información se compiló en resultados, sobre los cuales se generaron propuestas y acciones de mejora traducidas en un cronograma de trabajo donde se indicaron los recursos, tiempos, responsables e indicadores, dando finalmente las recomendaciones pertinentes para establecer un SG-SST exitoso en la Migración Colombia y acorde a la normatividad vigente en la materia.

Objetivos

General.

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para el primer semestre de 2019.

Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de SG-SST en Migración Colombia, evaluando su estructuración e implementación conforme a la normatividad vigente.
- Analizar los resultados arrojados en la matriz de evaluación del SG-SST de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.
- Proponer un plan de mejora al SG-SST de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia alineado con la política institucional y la normatividad vigente, de acuerdo con los resultados arrojados en la evaluación del sistema.
- Recomendar acciones para la implementación del plan de mejora continua en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de tal manera que se cumpla con todos los estándares establecidos en la normatividad vigente, fortaleciendo este proceso.

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para el primer semestre del 2019

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del problema

Migración Colombia fue creada a través del Decreto 4062 de 2011 como una entidad pública del Estado, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores. Inició actividades el 01 de enero de 2012 y está distribuida en 12 regionales con aproximadamente 1500 funcionarios. Desde su concepción se planteó como una organización basada en gestión por procesos, incluyendo obligatoriamente un programa de Salud Ocupacional, de acuerdo con la normatividad vigente para ese entonces.

Con la actualización normativa, la Entidad se ha ido adaptando e implementado las acciones necesarias para responder de la mejor manera a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo cual ha obligado a introducir acciones y herramientas de gestión objeto de evaluación de cumplimiento y de seguimiento permanente.

Los cambios institucionales propiciados en la materia, deberán estar ceñidos a las modificaciones legales, además de implicar acciones de mejora continua, tal cual obliga el sistema, siendo un reto para Migración Colombia, que está obligada a cumplir con la totalidad de estándares mínimos. Es en ese contexto que surge el siguiente interrogante:

¿Qué elementos se deben tener en cuenta al diseñar una propuesta estratégica de mejora continua en el Sistema General de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, para la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de acuerdo con la normatividad vigente?

1.2. Antecedentes del problema.

La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia inicia actividades el 01 de enero de 2012, con una planta de personal de alrededor 1.200 empleados. Para ese entonces la salud laboral estaba regulada por la resolución 1016 de 1989 que indicaba: *“Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional...”*. Así como por el Decreto Ley 1295 de 1994 que determinó la organización y distribución del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Por lo tanto, el Plan de Salud Ocupacional fue incluido como parte del sistema de Gestión de la entidad, bajo la responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano, centralizada en la ciudad de Bogotá, con acompañamiento de la ARL Colmena. Para julio de 2012 y con la expedición de ley 1562 en la que el Programa de Salud Ocupacional mutó a Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Migración Colombia con colaboración y seguimiento de la ARL, implementó actividades hasta dar forma al Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, establecido en la entidad con la resolución interna 1969 del 28 de octubre de 2013.

En 2015 en aras de dar cumplimiento al Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 del Sector Trabajo, Migración comenzó a establecer su política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). De esta manera y después de un largo proceso, la entidad

a través de la resolución interna 0893 de 2017, estableció las políticas asociadas del SG-SST de la entidad, así como los programas asociados, el alcance y los roles y responsabilidades. Todo esto dando cumplimiento también a la Resolución 1111 de 2017 que definió los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para junio de 2018, Migración Colombia ratifica las políticas asociadas al SG-SST a través de la resolución interna 1433, documento que se encuentra vigente y sobre el cual la entidad desarrolla sus actividades de gestión respecto a la materia; no obstante el análisis de este documento como derrotero, más la observación de la puesta en marcha de las actividades del sistema, evidencian falencias en la aplicación de algunas medidas de prevención y control, así como en el seguimiento y mejora continua de algunos estándares por parte de la entidad, en especial en algunas dependencias adscritas a las sedes regionales como los Puestos de Control Migratorio donde hay un alto riesgo biológico.

En febrero de 2019 el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312, la cual reguló el número de estándares de obligatorio cumplimiento para cada tipo de empresa de acuerdo con sus características y nivel de riesgo, a lo que Migración Colombia no responde haciendo cambios significativos, pues por su número de empleados está obligada a continuar cumpliendo con la totalidad de estándares. Aunque la entidad hace grandes esfuerzos por realizar las actividades de gestión incluidas en su SG-SST, continúa con las debilidades anteriormente descritas, sin proyectar adiciones o mejoras próximas.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Con la necesidad de prevenir las lesiones y enfermedades laborales, causadas por determinadas condiciones de trabajo, se crea el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, su

fin es proteger a los empleados y fomentar las buenas condiciones de salud. Es una disciplina integrada por una serie de métodos y procedimientos regulados y ejecutados de manera lógica, es decir como proceso de gestión.

Se pretende tener ambientes de trabajo seguros, mientras se desarrollan actividades dirigidas a fomentar el bienestar en todos los ámbitos: físico, social, psicológico y familiar de los empleados. Es en ese sentido, que, en los últimos dos años, el Ministerio de Trabajo, ha expedido las resoluciones 1111 de 2017 y 0312 de 2019 que establecieron y regularon los estándares mínimos de cumplimiento para cada tipo de empresa, facilitando así no solo la implementación del sistema, sino su seguimiento, control y mejora.

Con esta investigación se pretende reconocer el alcance de cumplimiento en implementación del SG-SST, en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia respecto a las normas vigentes, para así generar el conocimiento que permita definir una propuesta estratégica de mejora continua a implementar en el primer semestre de 2019, de tal manera que la entidad cumpla adecuadamente con los estándares mínimos del sistema y así mejorar el proceso y en general la gestión de la entidad.

Para ello, el tipo de investigación más adecuado será el cualitativo, pues la auditoria se deberá realizar mediante la observación directa, la discusión de las situaciones presentadas, el desarrollo de entrevistas abiertas y el análisis de los comportamientos y las experiencias de los funcionarios, así como de los alcances y consecuencias en las personas de las medidas implementadas en el sistema. Posteriormente y mediante al análisis de la información recolectada se podrá evaluar el nivel de eficiencia en la implementación del SG-SST en Migración Colombia, en especial en las dependencias o unidades a las que se tiene acceso y de

manera específica, contactando a las personas que participan en le ejecución de las actividades o han sido afectados por enfermedades o accidentes laborales.

La interpretación y análisis de la información recolectada, que iniciará con la aplicación de la matriz de evaluación y la recolección de información mediante la observación, se deberá traducir en la propuesta y puesta en marcha de un plan de trabajo que mejorará el sistema de SG-SST y por ende las condiciones de salud y seguridad, así como el ambiente laboral de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Revisión de la literatura

Los temas relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores, es decir la salud ocupacional, han evolucionado como lo ha hecho la misma economía. Las empresas han enfocado sus esfuerzos en implementar estrategias organizativas en aras de adecuarse a estos cambios, cuya mayor responsabilidad ha recaído en las áreas de talento humano de las organizaciones. En este sentido Gómez (2009) nos dice que se debe retomar el planteamiento de Salanova y Schaufeli (2004), ya que las Áreas de Recursos Humanos deben enfocarse en cuidar a los empleados, pues estos son el capital más importante.

El cuidado de este capital como artífice de la productividad y el alcance de objetivos por parte de las organizaciones, debe ser una preocupación permanente para los administradores del capital humano, trascendiendo a un tema de interés para los Estados y las organizaciones internacionales relacionadas con los asuntos económicos, pues los problemas de salud derivados de las condiciones laborales, además de incidir en los índices de éxito empresarial o institucional, pueden tener elevados costos para las economías.

Indica Gómez (2009) que los costos económicos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo son colosales. La Organización Internacional del Trabajo (2005), calcula que las pérdidas por este concepto representan el 4 por ciento del producto interno bruto mundial.

Estos costos están representados por gastos en diferentes contextos, pues la salud laboral comprende las diversas dimensiones del ser humano, es decir: lo físico, lo emocional y el estado mental. En este sentido, Gómez (2009) señala que, aunque persisten los riesgos laborales clásicos, intervienen cada vez más los factores psicosociales como el estrés laboral, que afectan la salud de los trabajadores.

Debido a esto, en Colombia y en concordancia con la evolución del tema a nivel internacional, se empieza a legislar en materia de salud ocupacional a partir de 1915 a través de la ley 57, donde se describieron las “responsabilidades que el empleador o patrón tenía con sus empleados, identificando los tipos de incapacidad por accidente de trabajo con sus respectivas indemnizaciones” (Rodríguez, 2018).

A medida que se registraban cambios comportamentales y económicos que afectaban la salud de los trabajadores consecuencia de las condiciones laborales, en Colombia se continuaba legislando al respecto, por lo que debemos mencionar como una de las más importantes la ley 90 de 1946, que establece el seguro social obligatorio y crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales cuyo objetivo fue proteger a “los trabajadores contra los riesgos de enfermedades no profesionales y maternidad, la invalidez y la vejez, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y la muerte” (Congreso de Colombia, Ley 90 de 1946).

En materia internacional, como está contenido en el Decreto 1443 de 2014 expedido por la Presidencia de la República: “La Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó en 2001, las orientaciones sobre los sistemas de la seguridad en el trabajo (ILO-OSH 2001) las cuales, fueron el modelo utilizado para elaborar el mencionado decreto” (Presidencia de la República, Decreto 1443 de 2014).

Para el 2012 se expidió la ley 1562, que modificó el Sistema de Riesgos Laborales Colombiano y denominó el Programa de Salud Ocupacional como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, acercándose aún más al modelo publicado por la OIT en 2001.

A partir de ese momento se vislumbraba la necesidad de una actualización de la legislación respecto del sistema, para tener la posibilidad de orientar debidamente a los

empleadores y entes involucrados, de tal manera que las acciones implementadas, respondieran a las necesidades laborales y contextos económicos contemporáneos. Por ello en 2014, la Presidencia de la República expidió el decreto 1443, a través del cual se dictaron las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde se definieron los aspectos obligados en la implementación del sistema y que debían ser aplicados por todos los empleadores en importar su naturaleza.

Este especificó la obligación de que el SG-SST se debía implementar y planear como una política institucional, con requisitos específicos y objetivos de imperativa inclusión en el sistema, ajustando los conceptos de gestión del PHVA; es decir a través de un proceso lógico por etapas donde se planea, se pone en marcha, se evalúa y se corrigen las fallas a través de nuevas acciones. Se estableció además la necesidad de realizar auditorías al sistema, indicando que “el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Salud y Seguridad en el Trabajo...” (Presidencia de la República, Decreto 1443 de 2014)

Posteriormente con el ánimo de especializar el sistema se establecieron nuevas normas, entre ellas se cuenta el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo número 1072 del 26 de marzo de 2015, que establece normas laborales especiales relacionadas con determinados trabajos instruyendo además a los empleadores para sustituir el Programa de Salud Ocupacional de sus organizaciones por el SG-SST, “en un plazo máximo de 18 meses para las empresas de menos de diez trabajadores; de veinticuatro 24 para las empresas con diez a doscientos 200 trabajadores y de 30 meses para las empresas de 201 o más trabajadores”, contados a partir del 31 de julio de 2014. Al respecto, y para garantizar mayor cobertura y que los empleadores

hicieran la transición al nuevo sistema, en 2016 la Presidencia de la República expidió el Decreto 171 que prorrogó el plazo para su implementación hasta el 31 de enero de 2017.

La revisión de la normatividad colombiana en la materia, y en lo que concierne a los aspectos más destacados y recientes, nos lleva a explorar las legislaciones que dieron pie a lo que hoy se conoce como el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, como referente para lo contenido en este documento y que será el resultado de la evaluación del sistema y la propuesta de mejora continua para Migración Colombia.

Posteriormente y con información aportada por las Administradoras de Riesgos Laborales respecto a los avances en gestión registrados por los diferentes actores, en cuanto a la implementación del SG-SST, el Ministerio de Trabajo, determinó y como quedó incluido en el Decreto 052 de 2016, que no se evidenciaba un adecuado desarrollo en la ejecución del sistema, por lo que fue necesario establecer para su cumplimiento un método de vigilancia y control por etapas o fases, modificando el artículo de transición del Decreto 1072 de 2015, quedando como fecha inicial de implementación el 01 de junio de 2017, proceso que debía ser desarrollado en cinco etapas, a saber: realizar una evaluación inicial, establecer un plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, ejecutar el SG-SST, realizar seguimiento y plan mejora y finalmente realizar inspección y vigilancia.

Por otra parte, y volviendo a lo que indica el Decreto 1072 de 2015, se estableció que el Ministerio de Trabajo determinaría de manera progresiva los estándares a incluir en los diversos componentes del Sistema, realizando los ajustes o actualizaciones a que haya lugar” (Ministerio de Trabajo, Resolución 1111 de 2017). Es así como esos estándares se convertirían en el derrotero de implementación del sistema y serían de obligatoria planeación y cumplimiento por

los integrantes del SG -SST de las empresas o entidades, dentro de las fechas determinadas por el Ministerio.

Entonces los estándares, responsables, roles, aspectos de acreditación, fechas de implementación y otras variables fueron definidas en la Resolución 1111 de 2017, que indica que las fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos deberían ejecutarse entre de junio de 2017 y diciembre de 2019 (Ministerio de Trabajo, Resolución 1111 de 2017).

Las empresas en esta fase, deberían aplicar para la evaluación de la implementación del SG-SST, la tabla de valores de calificación de estándares mínimos establecida por el Ministerio y que fue incluida en la resolución 1111 de 2017. Para diciembre de 2019, indica la resolución, las empresas o entidades deberían inicialmente aplicar la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de estándares mínimos, para sobre los resultados formular planes de mejora conforme y finalmente formular el plan anual del SG-SST para el año 2020. Indicando además que a partir de 2020, todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debería ser ejecutada anualmente de enero a diciembre.

El 13 de febrero de 2019 el Ministerio del Trabajo expidió la resolución 0312, en la cual se definió cómo los estándares mínimos del SG-SST “debían ajustarse, adecuarse, armonizarse a cada tipo de empresa o entidad conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo y labor u oficio que desarrollen”. Esto debido que la implementación del sistema implicaba un alto costo para las pymes y mipynes, quienes por falta de recursos no cumplían la norma, dejando desprotegidos a sus empleados.

Esta resolución priorizó el tipo de riesgo, mientras realizó ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores pudiesen adecuarse según su capacidad a las obligaciones

normativas. Así, las empresas u organizaciones con diez o menos trabajadores que se clasifican con riesgos I, II ó III deberán cumplir con siete estandares; las de once a cincuenta 50 trabajadores con riesgo I, II o III deben cumplir con 21 estándares (Ministerio de Trabajo, Resolución 0312 de 2019).

Finalmente la resolución 0312 estableció que las empresas con más de cincuenta trabajadores sin importar la clasificación de sus riesgos, y de cincuenta o menos trabajadores con riesgo IV o V, deberán cumplir con la totalidad de estándares contemplados en la resolución 1111 de 2017, que son 62 (Ministerio de Trabajo, Resolución 0312 de 2019).

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

3.1 Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa

Tal como se planteó en la presentación de la entidad, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, inició actividades en enero de 2012 con una planta de personal de alrededor 1200 empleados, distribuidos en 11 regionales a nivel nacional; contaba con un plan o programa de Salud Ocupacional, tal como lo exigía la Resolución 1016 de 1989, vigente para ese entonces, el cual fue establecido por la Subdirección de Talento Humano de la entidad, centralizada en la ciudad de Bogotá, con acompañamiento de la ARL Colmena.

Para este programa la Subdirección de Talento Humano estableció los parámetros a seguir por parte de las coordinaciones administrativas de cada Regional, las cuales se encargaban de su ejecución con flexibilidad, pero con recursos ciertamente limitados; por lo anterior en muchas ocasiones, las actividades de promoción y prevención se combinaban con intereses comerciales, pues los representantes de algunas empresas de salud realizaban revisiones, pero con interés de promocionar sus productos y servicios.

A pesar de las dificultades, se destaca para ese periodo (2012) la realización de exámenes médico-laborales de ingreso, que fueron desarrollados por profesionales de la salud externos a la entidad en las diferentes regionales; así como las campañas de salud visual y auditiva y de prevención en riesgo cardiovascular.

La evolución normativa trajo consigo la expedición de la ley 1562 de 2012 la cual indicó que el Programa de Salud Ocupacional se entendería como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo que Migración Colombia realizó los ajustes que en materia de gestión indicaba la norma, y convino con la Entidad Administradora de Riesgos Laborales de ese entonces, las diferentes actividades que en materia de promoción y prevención de la salud, se

debían implementar para los funcionarios. Así las cosas, para el año 2013, Migración Colombia adoptó el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo a través de la resolución interna número 1969 del 28 de octubre de 2013.

Esta resolución contempló importantes avances en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues introdujo elementos que debían ser de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias de la entidad como las jornadas de prevención, la inclusión de charlas de fortalecimiento psicosocial, las pausas activas, la obligatoriedad de espacios de acondicionamiento físico, el acompañamiento de personal de la salud en el programa, el uso de elementos de protección personal y la evaluación de riesgos biomecánicos para todos los funcionarios.

Para 2015 y con expedición del Decreto Único Reglamentario 1072 del Sector Trabajo, que compiló el Decreto 1443 de 2014, la entidad comenzó a establecer por escrito su propia política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como parte de las actividades de Gestión de Migración Colombia, tratando de garantizar el alcance a los funcionarios de todas las dependencias a nivel nacional.

En ese entonces ya se contaba con el apoyo de la ARL Positiva en la implementación de la política, pero en especial en el acompañamiento y orientación de los integrantes del COPASST, antes denominados COPASO, que tuvieron una importante injerencia en la inclusión de los programas en el SG-SST de Migración Colombia, por su cercanía con los funcionarios, pero en especial por conocer los riesgos y peligros característicos de las actividades desarrolladas en la entidad.

De esta manera, después de un largo proceso de transición para sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Decreto 052 de

2017), Migración Colombia adoptó los elementos esenciales de su propio sistema, a través de la resolución interna 0893 de 2017, que estableció las políticas asociadas del SG-SST, así como los programas asociados, el alcance y los roles y las responsabilidades.

Para 2017, las políticas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de Migración Colombia, fueron establecidas así:

Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: A través de la cual la Dirección de la entidad se compromete a prevenir accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, mediante la identificación de riesgos y peligros, para establecer los controles que llevarán a proteger la salud y seguridad de los empleados, mediante un proceso de mejora continua, mientras creaba ambientes laborales armónicos.

Política para la prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas: la entidad implementará un programa para generar hábitos de vida saludable entre los empleados, estableciendo actividades dirigidas a reconocer y prevenir hábitos de consumo de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas.

Política para la prevención del acoso laboral: La entidad desarrollará acciones en pro de “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y el hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo” (Resolución MC-0893)

Política de seguridad vial: La utilización de vehículos en el desarrollo de actividades misionales, trajo consigo la necesidad de incluir esta política, pensando en comprometer a los funcionarios a realizar sus actividades en el marco de una gestión de operaciones de transporte de forma segura, previniendo accidentes que los pudiesen involucrar.

Por otra parte, y en pro de cumplir con las políticas del SG-SST la entidad estableció la obligatoriedad de desarrollar una serie de programas con sus respectivas actividades, a

saber: programa de vigilancia epidemiológico biomecánico, de vigilancia epidemiológico psicosocial, de riesgo cardiovascular y estilos de vida saludable, de trabajo seguro en alturas, de seguridad vial y finalmente el programa de orden y aseo

La operatividad de la política como tal, aunque evidenció falencias en la realización de algunas actividades y en el cumplimiento de algunos programas, generó importantes avances en materia de prevención como fueron: el fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, que tuvo mayor visibilidad al interior de la entidad; la mejora en el proceso de mantenimiento preventivo del parque automotor, así como la verificación de los requisitos y la capacitación recurrente de quienes conducen vehículos, disminuyendo la probabilidad de ocurrencia de accidentes; la implementación y el control en el uso de guantes y tapabocas en los Puestos de Control Migratorio y en las oficinas en las que se atiende público, para evitar los riesgos biológicos; la asignación de elementos de cómputo, sillas y mesas ergonómicas para las personas con riesgos biomecánicos; así como la implementación de campañas de orden y aseo, que mejoraron las condiciones ambientales de las oficinas y el clima laboral.

Por otra parte para la formulación e implementación del Programa, la Resolución 0893 de Migración Colombia, estableció las siguientes responsabilidades:

Formulación: La Subdirección de Talento Humano con sede en la ciudad de Bogotá, establecería las actividades tendientes a cumplir con el objetivo del programa.

Implementación: A nivel central, un profesional del Grupo de Bienestar Social y Salud Ocupacional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. A nivel regional, el Director Regional, quien actúa como delegado del empleador. En cuanto a la implementación, se determinó que a nivel regional habría un delegado operativo quien actuaría como Coordinador de Procesos de Apoyo.

Esta resolución se mantuvo vigente hasta junio de 2018, cuando Migración Colombia ratifica las políticas asociadas al SG-SST e incluye nuevos elementos, a través de la resolución interna MC-1433, en concordancia con lo establecido en la resolución 1111 de 2017 y siguiendo un largo proceso de transición que será posteriormente descrito (Resolución 052 de 2015).

3.2 Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

La realización de esta evaluación inicial fue favorecida por la existencia y buen funcionamiento de los COPASST y del comité de convivencia laboral, así como el oportuno acompañamiento de la Aseguradora de Riesgos Laborales, quienes a través de sus representantes en cada regional y pese al tamaño de la entidad, tenían acceso a la información de primera mano.

Los avances contenidos en las políticas y programas institucionalizados en las resoluciones 1969 de 2013, 0893 de 2017 y 1433 de 2018 favorecieron la evaluación inicial, pues fueron esenciales respecto a la ejecución y valoración de las políticas, programas, acciones y responsabilidades del sistema, encontrando que:

Migración Colombia conforme a la transición de la normatividad y en aras de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 1111 de 2017, realizó la evaluación inicial del SG-SST, se identificaron inicialmente las exigencias normativas en materia de riesgos laborales, entendiendo entonces que la entidad debía cumplir la totalidad de los estándares mínimos del SG-SST, debido al número de empleados.

Se identificaron y evaluaron algunos riesgos biomecánicos por uso de elementos inadecuados y largas jornadas laborales, así como los biológicos para funcionarios de los Puestos de Control Migratorio y Centros Facilitadores debido al contacto con migrantes en diferentes condiciones de salud.

Migración Colombia incluyó en sus actividades de gestión, los programas de capacitación anual, tanto la inducción de los funcionarios nuevos, como la reinducción permanente de los antiguos para fortalecer los conocimientos procedimentales, pero en especial ser conscientes de los riesgos y amenazas de cada labor realizada.

Respecto a la descripción sociodemográfica de los empleados, la Subdirección de Talento Humano mantiene actualizada, preservada y custodiada la información de todos los empleados de la entidad, así como la evaluación sobre sus condiciones de salud y los análisis de las estadísticas de enfermedades y la accidentalidad, para sobre esta información controlar los riesgos y amenazas.

Se verificó el cumplimiento de procedimientos para el reporte y seguimiento de accidentes y enfermedades laborales de acuerdo lo establecido en el sistema, utilizando los canales, formatos y sistema de medición adecuados.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad:						Número de trabajadores directos:					
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización:					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA				
					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				4		
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5						
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5						
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5						
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5						
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5						
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5						
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5						
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6		
		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						
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				14	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		2					
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		Adquisiciones (1%)	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		1					
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2							
Gestión del cambio (1%)		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					
II. HACER		CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		9	1				
	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1	1							
	3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo		1	1							
	3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre Ingreso, periódicos		1		0						
	3.1.5. Custodia de Historias Clínicas		1	1							
	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales		1	1							
	3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		1	1							
	3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1	1							
	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		1	1							
	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				5		
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2						
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0			0		
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0					
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0					
		3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0					
		3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0					
		3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0					
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0			11		
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4						
4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)		3	3								
4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		4	4								
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	2,5					12,5
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5					
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5					
	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5								
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0							
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5								
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10			
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5		
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25						
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25						
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	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	10	2,5				10		
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5						
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5						
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5						
TOTALES				100	85,5				85,5		

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

En el Decreto 1072 de 2015 contemplaba que el 31 de enero de 2017 era el plazo máximo para que las empresas sustituyeran el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo y como consecuencia de que no había una adecuada ejecución del sistema ni efectividad en dicha transición, el Ministerio del Trabajo a través del Decreto 052 de 2017, decide ampliar el plazo y establecer que se desarrollará por etapas para facilitar el cumplimiento, la vigilancia y el control.

Es así como estableció que se desarrollara *“a partir del 01 de junio de 2017, de manera progresiva, paulatina y sistemática en cinco fases: evaluación inicial, plan de mejoramiento, ejecución, seguimiento y plan de mejora, y la fase de inspección, vigilancia y control”* (Decreto 052 de 2017), de acuerdo con el cronograma que quedó establecido posteriormente en la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Con estos criterios Migración Colombia ha cimentado su SG-SST de la siguiente manera:

Fase1. Evaluación inicial. De junio a agosto de 2017: Es una autoevaluación que debe ser realizada por la empresa y su propósito es reconocer las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo para actualizar o mejorar el plan de acción anual existente o formular uno nuevo en caso de que la entidad no posea. Se realiza conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto número 1072 de 2015” (Decreto 052 de 2017).

Proceso en Migración: Se identifica la obligación de cambiar el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. La autoevaluación arroja las prioridades que deberán incluirse en el sistema, en especial las relacionadas con las políticas, programas, roles y responsabilidades. Se reconoce la necesidad de ofrecer a los

funcionarios acciones prioritizadas en aspectos de prevención en consumo de alcohol y estilos de vida saludables, en acoso laboral y una política de seguridad vial. Migración Colombia identifica la necesidad de incluir y socializar con todo el personal un glosario para comprender el sistema, así como todos sus elementos, a través de la participación de los miembros del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral.

Fase 2. Plan de mejoramiento. De septiembre a diciembre de 2017: “Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas” (Decreto 052 de 2017).

Proceso en Migración Colombia: Se pone en marcha un plan de trabajo y ejecución de acciones con miras a corregir las falencias encontradas en la autoevaluación. Para ello se emite la Resolución interna 0893 de 2017, mediante la cual la entidad establece por escrito el glosario, las políticas de su SG-SST, los programas y disposiciones asociadas a sus políticas y el alcance del sistema, así como los roles y responsabilidades.

Fase 3. Ejecución del SG-SST. De enero a diciembre de 2018: “Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial” (Decreto 052 de 2017).

Proceso en Migración Colombia: Con la expedición de la Resolución 0893 la entidad pone en marcha e incluye en su plan de acción institucional, las actividades en pro de dar cumplimiento a los requerimientos del Sistema. Para mejorarlo, expide la Resolución 1433 de 2018 a través de la cual se actualizaron las políticas asociadas al SG-SST y se implementa el plan anual de trabajo 2019. Compromete en su ejecución a los miembros del COPASST y a los Directores Regionales como ejecutores del programa. Se activan los exámenes médico-ocupacionales y se incluyen en los planes de acción regionales, actividades trimestrales de

seguridad y salud ocupacional, de obligatorio cumplimiento en aras de hacer efectivas las políticas del SG-SST.

Fase 5. Seguimiento y plan de mejora. De enero a marzo de 2019: “Evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación SG-SST y la implementación del plan de mejora. Regulada por el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos” (Decreto 052 de 2017).

Proceso en Migración Colombia: Se evalúa el cumplimiento de los estándares mínimos contemplados en la Resolución 1111 de 2017, encontrando un cumplimiento de 85.5 que corresponde a una calificación aceptable; no obstante, deberá incluir en el plan de anual de trabajo las mejoras detectadas y continuar sosteniendo esta calificación. Situación en la que se trabaja en la actualidad.

Fase 5. Inspección, vigilancia y control. De abril de 2019 en adelante: “Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema)” (Decreto 052 de 2017).

Proceso en Migración: La entidad aún no ha sido objeto de visitas por parte del Ministerio del Trabajo.

Capítulo 4: Resultados

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

Migración Colombia es una entidad de Nivel Nacional con una planta de personal estimada sobre los 1200 empleados; por lo tanto, su obligación es cumplir con los 62 estándares mínimos de matriz de evaluación y que se establecieron en la resolución 1111 de 2017. La calificación de la matriz arrojó una puntuación de 85.5 puntos, considerada como aceptable, pero implica “*mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas*”.

Los estándares que arrojaron hallazgos de no cumplimiento fueron gestión integral del SG-SST, gestión en la salud y gestión de los peligros y riesgos, así:

Estándar 2. Gestión integral del SG-SST. *Gestión del cambio. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Criterio de valoración: “Existencia en la empresa un procedimiento definido para evaluar el impacto generado por los cambios internos y externos, sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo” (Anexo técnico Resolución 1111 de 2017).

Justificación de la valoración: Migración Colombia no cuenta con un documento establecido institucionalmente para evaluar el impacto de los cambios internos y externos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se presenten en la entidad. Se tiene conciencia de la importancia e incidencia de esas variaciones, no obstante, no se establece de manera escrita.

Estándar 3. Gestión de la Salud. *Condiciones de salud en el trabajo. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos*

Criterio de valoración: “Se llevan a cabo evaluaciones médicas de acuerdo con los peligros a los que se expone el trabajador y a la normatividad. Igualmente, está establecida la periodicidad o frecuencia de las evaluaciones según la magnitud, el tipo, la exposición al peligro, el estado de salud del trabajador, la legislación vigente y las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica. Estos resultados son informados por escrito a los empleados y reposaran en s historia médica” (Anexo técnico Resolución 1111 de 2017).

Justificación de la valoración: Se encontró que Migración Colombia realiza las evaluaciones periódicas de acuerdo con los criterios establecidos; no obstante, no da cumplimiento total al estándar ya que no informa al trabajador por escrito los resultados de las evaluaciones médico-ocupacionales realizadas.

Estándar 3. Gestión de la Salud. *Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.* El cual contiene los siguientes seis estándares: *medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral; medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, medición de la mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; medición de la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; así como la medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral*

Criterio de valoración: “La empresa mide la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia e incidencia y ausentismo por los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad

laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)” (Anexo técnico Resolución 1111 de 2017)

Justificación de la valoración: En Migración Colombia no hay registro de resultados procedentes de realizar mediciones de acuerdo con los criterios expuestos.

Estándar 4. Gestión de peligros y riesgos. *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros.*

Criterio de valoración: La entidad definió y aplica una metodología para la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de acuerdo con su origen, con alcance en todas las actividades y procesos ya sean rutinarios o no, derivados del uso de maquinaria y equipos, en todos los puestos, lugares y sedes de trabajo, y para todos los empleados sin importar su tipo de vinculación laboral. Se debe identificar los riesgos prioritarios con fundamento en la valoración que se realiza de ellos.” (Anexo técnico Resolución 1111 de 2017)

Justificación de la valoración: En Migración Colombia no se encuentra registro de la existencia de una metodología específica, debidamente reglamentada o institucionalizada al interior de la entidad.

Estándar 4. Gestión de peligros y riesgos. *Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas*

Criterio de valoración: “Realización de mantenimiento frecuente y periódico en las instalaciones, a los equipos y las herramientas, siendo acordes con los informes y reportes de las inspecciones de condiciones inseguras” (Anexo técnico Resolución 1111 de 2017)

Justificación de la valoración: No existe personal destinado de manera permanente para realizar esta actividad en las regionales, especialmente en lo relacionado con equipos eléctricos y de cómputo

El ejercicio realizado arroja, en materia de gestión y del desarrollo de proceso de mejora continua, proceso PHVA, que existen falencias en algunos de los estándares de *gestión integral del SG-SST*, correspondientes a la fase de planeación y en otros estándares de *gestión en la salud y de la gestión de riesgos y peligros*, correspondientes a la fase de hacer.

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa

Partiendo de los resultados obtenidos en la matriz de evaluación que arrojó una puntuación de 85.5 puntos, considerada como aceptable, se deberá incluir en la propuesta acciones para “*mantener la calificación, así como generar evidencias para poner a disposición del Ministerio del Trabajo, incluyendo en el plan de anual las mejoras detectadas*”. (anexo técnico Resolución 1111 de 2017).

Respecto de las mejoras, estas se establecen sobre los estándares que arrojaron calificación cero en la matriz, de la siguiente manera:

Estándar 2.11.1: Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Para el cumplimiento de este estándar el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017, sugiere que deberá existir un documento en el que quede establecido el procedimiento para evaluar el impacto que los cambios internos y externos tengan sobre la SST. En este sentido, a pesar de que Migración Colombia monitorea esos cambios y ajusta las políticas de su SG-SST a los mismos, no ha determinado por escrito la manera de evaluar dichas variables y su incidencia.

Por esta razón y como estrategia de mejora, la entidad deberá generar un documento en el que se establezca el procedimiento para evaluar el impacto de los cambios internos y externos sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo y así cumplir adecuadamente este estándar. En él se incluirán entre otros: la clasificación y tipo de cambios, el método utilizado para monitorear dichos cambios, los medios y métodos para recolectar y evaluar la información, la escala de incidencia, las estrategias para generar cambios a corto, mediano y largo plazo, los responsables y la manera de difundir la información a todos los funcionarios de la entidad.

Los cambios que a monitorearse serán tanto internos como externos, los primeros corresponden a las condiciones y características propias de la entidad y de las labores realizadas, ya sea exposición a nuevos riesgos, reclasificación de las actividades existentes, modificación en las funciones asignadas a los funcionarios o los métodos de trabajo y las instalaciones, entre otros; por su parte los cambios externos corresponderán a la modificación y/o actualización de la normatividad.

El documento reposará en el archivo físico y digital de la entidad bajo responsabilidad del grupo de Talento Humano, en cabeza del funcionario responsable de la implementación del SG-SST a nivel central y de los Directores Regionales o sus delegados a nivel regional, de tal manera que se encuentre disponible cuando sea requerido durante la etapa de inspección, vigilancia y control que será ejecutada por el Ministerio de Trabajo a partir de noviembre de 2019.

Estándar 3.1.4: Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos: Migración Colombia realiza las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo a la normatividad vigente y a los riesgos a los que están expuestos los funcionarios de la entidad, e incluye esta información en su historia médica; sin embargo, no cumple completamente este estándar debido a que no comunica los resultados a los funcionarios por ningún medio.

En este sentido y para alcanzar el cumplimiento total de estándar, la entidad deberá, además de continuar realizando los exámenes médicos a los funcionarios, establecer un método apropiado de acuerdo con los recursos de la entidad para informarles por escrito los resultados. Este procedimiento será incluido en el SG-SST para dejarlo como evidencia para allegar al Ministerio de Trabajo. El procedimiento podrá realizarse a través de los correos electrónicos institucionales de los funcionarios, solicitando comprobación de entrega y lectura, de tal manera que dentro del proceso quede evidencia de habersele informado el empleado.

Estándares: 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral y estándar 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Respecto a los estándares anteriores, que obtuvieron calificación cero en la matriz de evaluación, debido a que en Migración Colombia a la fecha no hay registro de haberse realizado la medición, se deberá, tal y como indica el anexo técnico de la resolución 1111 de 2017, registrar y medir una vez al año la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; así como la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales.

Con este objeto se realizará una medición anual de cada uno de los indicadores, aplicando las formulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017, que especifica para cada ítem las siguientes definiciones:

“Severidad de los accidentes laborales: Cantidad de días no laborados por accidentes laborales en un período de tiempo.

Frecuencia de los accidentes laborales: Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.

Mortalidad de los accidentes laborales: Cantidad de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.

Prevalencia de la enfermedad laboral: Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.

Incidencia de la enfermedad laboral: Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.

Ausentismo: No asistencia al trabajo, con incapacidad médica”.

La información recolectada y los resultados arrojados en la medición, serán fundamentales en la planeación e implementación de medidas correctivas y acciones de mejora a incluir en los planes anuales del SG-SST de Migración Colombia, pues evidenciarán la efectividad en las medidas previamente establecidas.

Estándar 4.1.1: Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros: Migración Colombia realiza la identificación, la evaluación y la valoración de los peligros, utilizando las matrices proporcionadas y orientadas por la ARL Positiva; sin embargo estas no se encuentran debidamente institucionalizadas a través de un documento específico, por lo que la propuesta de mejora radica en establecer y registrar de manera institucional a través de un procedimiento dentro del SG-SST esta metodología.

Las matrices que deberán institucionalizarse están contempladas en el formato de informe de gestión en salud ocupacional, donde se realiza entre otros: la identificación de peligros, valoración del riesgo, determinación nivel de deficiencia, determinación del nivel de exposición, de probabilidad y de consecuencia, entre otros.

Estándar 4.2.5: Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas: En las regionales de Migración Colombia no existe personal destinado de manera

permanente para realizar mantenimiento periódico a las instalaciones y equipos, por lo que se hace de manera esporádica. Al respecto deberá definir un cronograma de actividades para realizar mantenimiento preventivo de manera bimensual, el cual será complementado con las acciones correctivas de acuerdo a los hallazgos detectados durante las revisiones planeadas.

Para estas actividades Migración Colombia destinará recursos humanos y logísticos, para lo cual deberán coordinarse las Subdirecciones de Talento Humano y de Planeación, pues se requiere personal preparado y dinero.

5.2 Cronograma de Actividades.

Se establece el cronograma de actividades para ejecutar las propuestas de mejoramiento un periodo de 24 semanas, con anticipación a las actividades de inspección, vigilancia y control, que deberán ser llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo a partir de noviembre de 2019.

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA																								RESPONSABLES	RECURSOS			INDICADOR	
	Semanas																									HUMANOS	LOGISTICOS	FINANCIEROS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
Establecer el procedimiento para evaluar el impacto de los cambios internos y externos sobre la SST, a través de un documento o manual debidamente institucionalizado																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Documento o manual debidamente establecido
Solicitar autorización e institucionalización del procedimiento al Subdirector de Talento Humano en convenio con la Subdirección de Planeación																										Responsable de la implementación del SG-SST y Subdirector Talento Humano	2 personas	2 computadores	Sin costo	Documento aprobado e institucionalizado
Introducir en el SG-SST de Migración Colombia, el procedimiento y obligatoriedad de informar de manera escrita a los funcionarios de la entidad, los resultados de los exámenes médico ocupacionales. Se determinará hacerlo vía correo electrónico para facilitar el proceso debido al numero de funcionarios.																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Realizar medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral como una vez al año, clasificándolos de acuerdo con su origen y generando un informe al respecto, comparando la severidad con periodos anteriores. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos informes generados / dos mediciones realizadas
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Realizar medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral una vez al año, clasificándolos de acuerdo a su origen y generando un informe al respecto, comparando la frecuencia con periodos anteriores. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos informes generados / dos mediciones realizadas
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir la mortalidad en accidentes de trabajo y por enfermedad laboral																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
una vez al año se realizará la medición de mortalidad en accidentes de trabajo y por enfermedad laboral, clasificando el origen del riesgo o peligro. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos informes generados / dos mediciones realizadas
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir la prevalencia de la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Identificar y medir la prevalencia de la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo en los funcionarios de la entidad una vez al año, de tal manera que se identifiquen las fuentes de riesgos o peligros que la generan, comparandola información con periodos anteriores. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos informes generados / dos mediciones realizadas
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir la incidencia de la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Realizar medición de la incidencia de la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo una vez al año, clasificándolos de acuerdo con su origen y generando un informe al respecto, comparando la incidencia con periodos anteriores. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos mediciones realizadas/dos informes generados
Incluir en el SG-SST de Migración Colombia, la obligatoriedad y procedimiento para medir el ausentismo por incapacidad por enfermedad común o enfermedad laboral o accidentes de trabajo																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	SG-SST debidamente actualizado con el procedimiento.
Realizar medición del ausentismo por incapacidad por enfermedad común o enfermedad laboral o accidentes de trabajo una vez al año, clasificándolos de acuerdo con su origen y generando un informe al respecto, comparandolo con el ausentismo en periodos anteriores. Se aplicarán las fórmulas establecidas en el artículo 15 de la resolución 1111 de 2017																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Dos informes generados / dos mediciones realizadas
Incluir acciones correctivas y preventivas en el SG-SST de Migración Colombia en respuesta a los resultados arrojados por las mediciones de severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; así como la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Acciones correctivas o preventivas incluidas / acciones correctivas o preventivas detectadas
A través de un documento específico, adoptar institucionalmente las matrices proporcionadas y orientadas por la ARL Positiva, para incluir en el SG-SST de Migración Colombia la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	Documento debidamente institucionalizado que evidencia la metodología
Realizar los ajustes que haya lugar para disponer en las sedes regionales del personal idóneo para realizar mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas																										Responsable de la implementación del SG-SST. 4 Funcionarios de Talento Humano	5 personas	3 computador	Sin costo	Nro de personal idoneo destinado / Nro de regionales
Definir un cronograma de mantenimiento preventivo con una periodicidad bimensual para realizar mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas																										Responsable de la implementación del SG-SST	1 persona	1 computador	Sin costo	Cronograma establecido
Realizar mantenimiento preventivo con una periodicidad bimensual a las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas. Documentar a través de un informe																										Personal responsable de realizar el mantenimiento	11 personas	11 computadores	3 millones de pesos	Nro de actividades realizadas / Nro de actividades programadas
Incluir acciones correctivas y preventivas en el SG-SST de Migración Colombia en respuesta a los resultados arrojados por los mantenimientos realizados a las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas																										Responsable de la implementación del SG-SST y 3 integrantes del COPASST	4 personas	2 computadores	Sin costo	Acciones correctivas o preventivas incluidas / acciones correctivas o preventivas detectadas

Recomendaciones

Migración Colombia no debe hacer cambios profundos a su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues su calificación es aceptable; debe entonces aplicar las recomendaciones propuestas como plan anual de mejora en aras de cumplir al 100% con la calificación de la matriz, generando en el proceso, evidencias para presentar al Ministerio del Trabajo. Es importante entonces:

Ser cuidadoso al generar los soportes documentales de los métodos y los procedimientos que serán derrotero para la ejecución de actividades dirigidas a cumplir con los estándares del Sistema, así se institucionalizan y se integran fácilmente a las responsabilidades de los encargados de implementarlo y ejecutarlo. Se hace especial énfasis en la necesidad de crear un documento en el que quede establecido el procedimiento para evaluar el impacto de los cambios internos y externos sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo y así cumplir adecuadamente este estándar.

Integrar adecuadamente a las actividades del sistema a todos los funcionarios de la entidad, siendo conscientes de que su papel y participación es fundamental en el éxito del SG-SST; por lo tanto, se debe priorizar el hecho de informarlos adecuadamente sobre sus condiciones de salud producto de los exámenes médicos ocupacionales realizados, fomentando la comunicación en doble vía para que los empleados reportes oportunamente sus novedades de salud y así mantener actualizado su historial médico, además de ser cifras incidentes en los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud y en la identificación de los riesgos. La recolección adecuada de esta información deberá traducirse en la integración al SG-SST de la entidad, de medidas preventivas para mantener y mejorar la salud de los empleados y evitar riesgos detectados.

Aplicar de manera apropiada las fórmulas y orientaciones respecto a los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud, para realizar de manera correcta el registro y medición de la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; así como la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales. De lo cual debe quedar soporte documental como referente para evaluar las acciones de mejora dentro del sistema y como comparativo para futuras mediciones. Estas cifras serán indicadores valiosos en la implementación de medidas preventivas en el sistema.

Llevar a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de manera oportuna, de las instalaciones, equipos y máquinas como una herramienta para identificar y corregir los problemas menores antes de que estos provoquen afectaciones en la salud de los empleados. Este deberá definirse como una lista completa de actividades con su propia lista de chequeo, procurando que sean ejecutadas por personal idóneo. Para esto, es muy importante la intervención de la Subdirección de Talento Humano, que deberá proveer del personal de acuerdo a las necesidades de cada regional.

Mantener debidamente documentadas todas las actividades ejecutadas en el plan de mejora de acuerdo con los indicadores establecidos en el cronograma, como evidencia para ser presentada al Ministerio de Trabajo.

Conclusiones

Se realizó un diagnóstico de la situación actual del Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo de Migración Colombia, encontrando que existió un adecuado proceso de transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST. En cada etapa la entidad se ciñe a la normatividad vigente, por lo que a la fecha se puede definir como un sistema adecuado, que obliga el cumplimiento de los 62 estándares mínimos contemplados en la resolución 1111 de 2017, debido al número de empleados con que cuenta la organización.

La aplicación de la matriz de evaluación del SG-SST de la Unidad Administrativa especial Migración Colombia, arroja ser aceptable con una puntuación de 85.5, encontrando algunas falencias en estándares de gestión al cambio, condiciones de salud en el trabajo, mecanismos de vigilancia de dichas condiciones y finalmente en las medidas de prevención y control. Para estas, se formularon acciones de mejora, de tal manera que sea posible recolectar las evidencias para presentar al Ministerio del Trabajo y para generar mayor calidad de vida al equipo de trabajo de la organización.

Con base en los resultados de la matriz de evaluación, se propuso un plan de mejora para ser ejecutado en un periodo de 24 semanas, para así cumplir con la totalidad de estándares de manera anticipada a las actividades de vigilancia y control del Ministerio de Trabajo. Estas acciones serán introducidas al SG-SST de Migración Colombia de acuerdo con las características y políticas institucionales en alineación con la legislación en la materia.

Para el cumplimiento de todos los estándares se recomendó a la entidad ser cuidadoso en generar los soportes documentales de las actividades del sistema, involucrar activamente y en doble vía a los funcionarios, aplicar correctamente los mecanismos de vigilancia de las

condiciones de salud de los empleados, así como destinar el personal idóneo y programar de manera adecuada las revisiones preventivas de instalaciones y equipos.

Referencias Bibliográficas

- ARL Colmena (2017) ABECE Resolución 1111 de 2017. Recuperado de:
<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>
- ARL Colpatria (2015) Comité de convivencia laboral. Asesoría virtual. Recuperado de
<https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505141131.pdf>
- ARL Colpatria (2015) Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo COPASST. Asesoría virtual. Recuperado de: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505150811.pdf>
- Gómez, C. (2009) Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Anexo técnico a la Resolución 1111 de 2017. Recuperado de <https://safetia.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/anexo-tecnico/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, 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>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2016). Decreto 171. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2015) Decreto 1072, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2014) Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019) Modificación estándares mínimos del SGSST. Archivo de video. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=qeaZcyVeJWo>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019) Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Recuperado de

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

UAE Migración Colombia (2018) Resolución 1433, por la cual se adoptan las políticas asociadas al Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

UAE Migración Colombia (2017) Resolución 0893, por la cual se adoptan elementos esenciales del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.