

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 EMPRESA COFFE PAN PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

KAREN ANDREA PIRE CAMARGO
CÓDIGO: 1.053.611.857
LEIDY CAROLINA ARAQUE SUAREZ
CÓDIGO: 1.049.413.064
LUZ EMILCE MARTINEZ
CÓDIGO: 1.048.848.850
MARISEL RUIZ CUBIDES
CÓDIGO: 37.626.131
YOLIVED MARTINEZ MORENO
CÓDIGO: 23.755.097

GRUPO:
101007_80

Tutora:
MARIA DEL PILAR ARIAS

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Noviembre 28 de 2019

**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 EMPRESA COFFE PAN PARA EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.**

INTRODUCCIÓN

El mundo ha presentado constantes cambios; globalización de mercados, explotación de recursos, aumento de la calidad en resultados y por supuesto protección del talento humano y por ello la necesidad de contar con un sistema de control y seguridad que garantice el desarrollo de las actividades y la seguridad laboral. Todas las organizaciones buscan ser cada vez más competitivas, y en su afán por conseguirlo, se han dado a la tarea de buscar herramientas que les permitan lograr este objetivo. Por ello, las normas internacionales y nacionales que se aplican a las empresas, son el primer paso a seguir para lograr un mejor desarrollo empresarial. La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa de Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

El propósito del diseño del plan de mejoramiento es definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de un documento escrito en el cual COFFE PAN debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. La metodología para el desarrollo de la propuesta y alcanzar las metas deseadas está enfocada en la asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. (DECRETO 1072 DE 2015, 2015)

Se busca la integración de todas las áreas de funcionamiento para que todo el personal esté relacionado con las mejoras del programa y se realice la rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. (DECRETO 1072 DE 2015, 2015)

OBJETIVOS

Objetivo General

Proponer estrategias 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 empresa COFFE PAN para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos Específicos

1. Realizar una auditoría para identificar las fallas del programa de SG-SST dentro de la empresa COFFE PAN de acuerdo a la reglamentación vigente para este programa, por medio de la aplicación de la matriz con los ítems necesarios para su evaluación cualitativa y cuantitativa.
2. Verificar la aplicación de la normas del programa de SG-SST en la empresa Coffe Pan
3. Proponer una metodología que permita entender fácilmente las funciones al describir las actividades, tareas, responsables y tiempos para la ejecución del plan de mejora al programa del SG-SST dentro de la empresa Coffe Pan y que permitan una buena ejecución de actividades.
4. Elaborar un plan de mejora para superar las fallas que se presentan dentro del programa de SG-SST en la empresa Coffe Pan y provocar una transición.

Capítulo 1: El problema

Planteamiento del problema

La panadería y cafetería Coffe Pan es una empresa con 3 años de funcionamiento la cual cuenta con el SG-SST (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo).

En los diferentes recorridos y observaciones realizadas a la empresa se observa que esta funciona en una casa esquinera ubicada en el barrio javeriano de la ciudad de Pasto y que ha sido remodelada de tal forma que en la primera planta funciona la panadería y la cafetería, en la segunda planta se encuentra el área de producción, allí laboran 3 personas constantemente y una de forma intermitente.

Por medio de charlas, encuestas que respondieron los trabajadores y las observaciones previas realizadas a la empresa se determina que el programa SG-SST es viable si se realiza algunas correcciones. El programa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Coffe Pan no se ejecutó como se planteó por lo que la empresa debe reestructurar este y cumplir con la necesidad de preservar la salud y seguridad de sus trabajadores, por lo que busca cumplir con los estándares mínimos del SG-SST, basándose en la reglamentación necesaria de ley vigente. Por lo cual la empresa debe responder al siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son las mejoras que se deben aplicar al programa del Sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST), para alcanzar los estándares mínimos reglamentarios en el segundo semestre del 2019 y primer semestre del 2020 en la empresa Coffe Pan?.

Antecedentes del problema

Se debe tener presente que el SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso cronológico con fases y cada una de ellas con actividades propias, siempre con la fundamentación de una mejora continua ligada a la política, la organización, la planificación de la empresa, su aplicación, evaluación de las actividades, las auditorías y acciones de mejora deben ir dirigidas a poder anticipar y al reconocer cualquier riesgo, evaluando su complejidad para tomar las acciones necesarias y controlar todo riesgo que atente contra la salud y la seguridad en el trabajo.

Partiendo que el departamento de la Gestión del recurso Humano trabaja en pro de cumplir los objetivos de los trabajadores que laboran para una organización de forma personal y laboral, esto lleva a que este departamento enfrente grandes desafíos con el fin de preservar su capital humano de una forma armoniosa que favorezca el desempeño de los integrantes de la compañía y a su vez a ella misma. No siempre las empresas dirigieron su mirada en sus trabajadores de una forma humana, fue solo en el siglo XX cuando empezó a dársele una importancia; día tras día este departamento debe buscar estrategias, herramientas que le permita añadir valor a la empresa y diferenciarse de la competencia, partiendo de ubicar al cliente como centro y buscando satisfacer sus necesidades dando cubrimiento en todos los espacios del mercado. La Gestión del Recurso Humano se enfrenta a la búsqueda para aumentar la productividad partiendo del trabajador, debe buscar como estimular su agilidad, dinamismo y que sea multidisciplinar; para lograr ello debe dirigir su mirada en investigaciones, crear estrategias innovadoras, capacitar a sus empleados, formarlos entre otras para atraerlo su capital. Otro de los desafíos que enfrenta este departamento son las empresas multigeneracionales ya que debe buscar la manera para el equilibrio entre el pasado, el presente y el futuro.

La “ley Uribe” ley 57 de 1915, abarca específicamente sobre la seguridad en el trabajo por la accidentalidad y sobre las enfermedades profesionales, siendo la primera que trata el tema de salud ocupacional. Después de esta, fueron apareciendo otras leyes a medida que se le fue dando la importancia que merecían los trabajadores y la valoración del recurso humano y la mano de obra, con el fin de proteger su integridad; algunas de estas leyes en Colombia que trascendieron a favor de la salud ocupacional fueron: la ley 46 de 1918 (higiene y sanidad para empleados y empleadores), ley 37 de 1921 (seguro de vida para empleados), ley 10 de 1934 (reglamenta la enfermedad profesional, auxilios, cesantías, vacaciones y contrato laboral), la ley 96 de 1938 (creación Ministerio de protección social), ley 44 de 1939 (seguro obligatorio, indemnizaciones para accidentes de trabajo), decreto 2350 de 1944 (Código sustantivo de trabajo y la obligación de proteger al trabajador en el trabajo).

A partir de la ley 9 de 1979 en Colombia se implementó la seguridad y salud en el trabajo (SST), desde ese momento se realizan grandes cambios normativos y de procedimientos dentro de cada empresa, donde el liderazgo de su gerente lleva a los trabajadores a realizar acciones conjuntas en pro de mejorar la seguridad y calidad de vida. Con la ley 100 de 1993 y la ley 1295 de 1994 se crea el sistema General de Riesgos Profesionales, promoviendo una cultura en la prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con la ley 1562 del 2012 se modifica la normatividad sobre el sistema de riesgos laborales y se realizan disposiciones para la salud ocupacional, sistema conocido hasta el momento como SG-SST con la ley 1443 de 2014.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Las industrias panificadoras trabajan continuamente en el mejoramiento de sus productos con el fin de brindar a sus clientes lo mejor de sus bienes y servicios; teniendo presente siempre el recurso humano y contando con la implementación de recursos tecnológicos, incrementando la productividad y competitividad. La cultura de aplicación de SG-SST dentro de las empresas comercializadoras de pan se ha llevado de forma intermitente en el departamento de Nariño por lo que Coffe Pan siendo una de estas empresas debe empezar a ejecutar su programa en la totalidad con el fin de crear una disciplina interna que permita el desarrollo de tareas que contribuyan a la aplicación de actividades y por ende al desarrollo del programa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; permitiendo que la empresa se mantenga a la vanguardia en los requerimientos necesarios para propiciar un buen ambiente laboral, que le garantice a sus trabajadores una tranquilidad y respaldo en la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

Es de suma importancia de que toda empresa cuente con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST sin tener en cuenta su actividad económica y que este programa se diseñe teniendo en cuenta la normatividad y leyes vigentes para cada empresa en cuanto a seguridad y salud laboral. Este programa debe tener en cuenta las políticas y organización de cada empresa y por medio de la implementación del programa de SG-SST que se ajuste a su empresa debe buscar los métodos y metodologías que le permitan llevarlo a cabo, puede hacer uso de información por medio de capacitaciones, socialización y divulgación mediante material físico o magnético pero de fácil comprensión para cada uno de los miembros de la empresa; de esta manera la vinculación de cada uno de los miembros permitirá el pleno conocimiento de las normas y reglamentación para transitar y laborar dentro de Coffe Pan, por lo cual, se lograra

minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades propias del desarrollo en la producción, almacenamiento, venta y distribución de los productos producidos por la panadería Coffe Pan.

La presente investigación tiene el objeto de ayudar a la implementación de estándares mínimos dentro del programa del sistema de Gestión de Salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) en la empresa Coffe Pan, con el fin de crear una cultura interdisciplinaria que le permita cumplir con todos los requerimientos dentro de sus locaciones, manejo y cuidado de su recurso humano y cumplimiento de los requerimientos legales.

La aplicabilidad del programa SG-SST permitirá que la empresa Coffe Pan se beneficie, ofreciendo a sus trabajadores la prevención de riesgos y enfermedades laborales con la creación de ambientes saludables, además se convierta en ejemplo de eficacia en la ejecución del programa dentro de gremio panificador en Nariño, al generar cultura desde la ciudad de Pasto, dentro de su propia empresa y permitiendo la participación de sus trabajadores en este programa.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. (Mintrabajo, 2017).

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

Estos son los principales requisitos legales que rigen la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

2.2.1 Código Sustantivo del Trabajo

Es una regulación de relaciones laborales.

Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

2.2.2 Decreto N° 1295 de 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Decreto 1295, 1994)

2.2.3 Ley N° 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Ley 1010,2006)

2.2.4 Resolución N° 1401 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (Resolución 1401, 2007)

2.2.5 Resolución N° 2346 de 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Resolución 2346, 2007)

2.2.6 Resolución N° 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Resolución 2646, 2008).

2.2.7 Resolución N° 00000652 de 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (Resolución 00000652, 2012)

2.2.8 Decreto N° 1441 de 2014

Por medio del cual se decreta prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2014, el plazo establecido en el artículo 5° del Decreto 1637 de 2013, para que los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y para que se registren en el Registro Único de Intermediarios.

2.2.9 Decreto N° 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto 1072, 2015)

Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas

de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Decreto 1072, 2015)

2.2.10 Decreto N° 0171 de 2016

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 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). (Decreto 0171, 2016)

2.2.11 Decreto N° 052 de 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). (Decreto 052, 2017).

2.2.12 Resolución N° 1111 de 2017

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (Resolución 1111, 2017). Esta resolución fue derogada por la Resolución N° 0312 de 2019.

2.2.13 Resolución N° 0312 de 2019

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Artículo 3: Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes de diez (10) o menos trabajadores con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Asignación de persona que diseña el SG-SST

Afiliación al sistema de seguridad social

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Plan anual de Trabajo

Evaluaciones medicas ocupacionales

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

Parágrafo 1: Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o en seguridad y salud en el trabajo -SST, con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica.

Cuando en los Departamentos de Amazonas, Arauca, Chocó. Guainía, Guaviare, San Andrés, Putumayo. Vaupés y Vichada no exista disponibilidad de médicos con postgrado en SST o su equivalente con licencia vigente, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia en seguridad y salud en el trabajo,

certificada por las empresas o entidades en las que laboraron y previa inscripción como tales ante las respectivas Secretarías de Salud y mientras subsista dicha situación.

Parágrafo 2: Para facilitar el acceso de los trabajadores a las evaluaciones médicas ocupacionales, estas se podrán hacer a través de las modalidades de prestación de servicio extramural y telemedicina, en cumplimiento de la Resolución 2003 de 2014 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

Artículo 4. Responsables del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para empresas con diez (10) o menos trabajadores. El diseño del Sistema de Gestión de SST para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, podrá ser realizado por técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos en SST, profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con .licencia vigente en SST y el mencionado curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Las personas que solo cuentan con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultadas para administrar y ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas

en riesgo I, II o III, pero no pueden diseñar dicho sistema, en concordancia con lo señalado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo. (Resolución 0312, 2019).

Vemos como a lo largo de la historia se ha buscado proteger la integridad del trabajador a través de normas, leyes y decretos. En este año se expidió la resolución 0312 de 2019, donde se dan los estándares mínimos que se deben cumplir dentro de la empresa para aplicar el SG-SST. En el artículo 3 de esta resolución nos da los requerimientos para las empresas con menos de diez (10), que es lo que nos aplica para la empresa Coffe Pan.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

Para COFFE PAN la seguridad es un valor de vida, por eso fomenta el autocontrol y el autocuidado, midiendo el riesgo y preservando la seguridad de todos sus colaboradores y la de otros para que lleguen sanos y salvos a sus hogares, por esto cuenta con un Sistema de Gestión para investigar los incidentes, establecer planes de acción y realizar seguimiento permanente a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, en pro de evitar que los riesgos se materialicen y afecten la salud de colaboradores y contratistas.

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

A continuación, se presenta la tabla de valores y la calificación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Coffe Pan.

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GRUPO 101007_80

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Coffe Pan						Número de trabajadores directos: 3						
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 2						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: Octubre 19						
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		0,5			4				
		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 de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5							
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	4	0,5							
		1.1.5 Pago de pensión trabajadora 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							
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2							
		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	6	2							
I. PLANEAR	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con cursos (50 horas)	2		2			6				
		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							
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1							
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1							
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2							
		2.5.1 Archivo o relación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2							
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15	1							
		2.7.1 Matriz legal	2		2							
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		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							
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1			15				
		2.7.1 Matriz legal	2		2							
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		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							
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedoras y contratistas	2		2							
		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		1							
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		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		1							
I. PLANEAR	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.5 Custodios de Historias Clínicas	1		1	0		8				
		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							
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2							
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2							
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.2.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.2.5 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
I. PLANEAR	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.6 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			5				
		3.2.7 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.2.8 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.2.9 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.3.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4							
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	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, químicas, físicos y biológicas	4		4							
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5							
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5							
I. PLANEAR	GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			15				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	15	2,5							
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5							
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5							
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5							
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	5							
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25							
		6.1.2 Las empresas adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	5	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							
I. PLANEAR	GESTIÓN DE AMENAZAS (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		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	10	2,5							
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5							
		TOTALES					100				99	73

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 hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 283 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Tabla de valores y Calificación Estándares Mínimos Coffe Pan

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

La empresa Coffe Pan comenzó su transición hacia el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basándose en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, en su artículo 3: Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes de diez (10) o menos trabajadores con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

A través de la investigación cualitativa podemos interpretar los datos que nos ofrece la empresa para analizarlos y de esta manera entender la situación actual de la empresa Coffe Pan.

Capítulo 4: Resultados

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

Teniendo como referencia la normatividad establecida por medio de la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 que direcciona al adecuado funcionamiento del programa de SG-SST dentro de una empresa y luego de la aplicación de la Matriz con los ítems necesarios para la medición de este programa dentro de la empresa se responde al seguimiento de la siguiente manera:

De acuerdo con la evaluación realizada a Coffe Pan, podemos observar que la empresa cuenta con un programa de SG-SST, pero no se ejecuta en su totalidad. Partiendo que el departamento de la Gestión del recurso Humano trabaja en pro de cumplir los objetivos de los trabajadores que laboran para una organización de forma personal y laboral, esto lleva a que este departamento enfrente grandes desafíos con el fin de preservar su capital humano de una forma armoniosa que

favorezca el desempeño de los integrantes de la compañía y a su vez a ella misma. Entre los desafíos que se identificaron está el cumplimiento parcialmente de ítems, ya que es una empresa pequeña, en periodo de inicio y que a pesar de contar con un programa diseñado para su empresa los empleados desconocen de sus actividades y participación dentro de este.

En cuanto a los recursos y la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo Coffe Pan cumple dentro de la evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. La conformación de comités y capacitaciones de los mismos se realiza dentro de la programación y estándares establecidos por la empresa

Los objetivos principales son conocer los intereses de los trabajadores en cuanto a salud, bienestar y la disposición a participar en dichos programas. Para reunir esta información suelen utilizarse diferentes herramientas cualitativas de recolección de datos, en este caso se utilizó la tabla de valores y clasificación. Esta evaluación va a permitir cernir aquellos temas en los que los trabajadores tienen un real interés y, ayudarán a mejorar la participación y el impacto en los objetivos planteados.

Se busca con los resultados de la tabla de valores lo siguiente:

Incorporar beneficios existentes

Es importante incorporar al programa de bienestar aquellos beneficios que ya están establecidos de forma dispersa, el objetivo de la unificación es comenzar a evaluar su impacto sobre el negocio, también monitorear la aceptación de los trabajadores al mismo. El enlace,

también permitirá aprovechar la estrategia de comunicación propuesta para dar a conocer todos los beneficios, incluso aquellos que no se perciben tan cercanos.

Comunicación

Comunicar el programa es fundamental. En la medida en que los trabajadores conozcan y entiendan el programa aumentará el compromiso y sentido de pertenencia por el mismo. Dado que cada actividad representa una inversión, debe ser promocionada de tal forma que logre la participación necesaria para alcanzar el retorno sobre la inversión propuesto.

Estrategias para mejorar la comunicación en la empresa Coffe pan

Es clave contar con el apoyo del área de comunicaciones, que facilite la estructuración de una estrategia de comunicación interna con entregas periódicas y medición de impacto; ayudando así a lograr el alcance y el efecto deseado. Los programas de Bienestar suelen tomarse como un gasto para los departamentos financieros de las empresas. Sin embargo, el profesional de gestión humana está en la responsabilidad de alienarlo con la estrategia del negocio, a través de un diagnóstico responsable y una estrategia de intervención congruente con las necesidades de los trabajadores. Es así como el departamento de talento humano contribuye al crecimiento económico de la organización y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

Capítulo 5: Plan de Mejora

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

Basándonos en el Decreto 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017 y teniendo en cuenta los numerales de la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 que se encuentran

estipulados y diseñados dentro del programa SG-SST de la empresa Coffe Pan, en el cual se halla un sistema que organiza los procesos de forma que impacta la prevención y control de riesgos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo, accidentes y enfermedades laborales.

Para poder cumplir al 100% los estándares exigidos para la implementación del SG-SST la empresa Coffe Pan debe seguir las siguientes actividades:

5.1.5 Custodia de Historias Clínicas

Definir y asignar la persona encargada en este caso será el gerente de salvaguardar todas las historias clínicas las cuales deben estar en un lugar seguro y bajo llave, pues es información personal de cada uno de los empleados.

Es importante que el Coordinador del SG-SST cada que finalice un periodo rinda cuentas a la alta dirección, sobre el cumplimiento de esta actividad.

5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada

Si bien se cuenta con una brigada que está dispuesta para la prevención y preparación ante eventos inesperados no están lo suficientemente capacitados para reaccionar efectivamente ante emergencias, por lo que se debe acceder a capacitaciones periódicas de bomberos, cruz roja, entre otras. En este punto se revisan sus condiciones o variables, como por ejemplo en caso de sismo las áreas que pueden estar mayormente afectadas, incendios, entre otras. Adicional se debe tener en cuenta que Coffe Pan, se encuentra a nivel local, así que todas las acciones de mejora aquí propuestas se deben implementar en cada una de ellas.

Estas acciones preventivas tienen como fin preparar a Coffe Pan y a sus empleados adecuadamente ante la ocurrencia de emergencias y tener los recursos y procesos para asegurar su control. Se deberán desarrollar estrategias preventivas contra incendios entre ellas mantener extintores recargados, visibles y despejados, listados de teléfonos de emergencia, señalización de rutas de evacuación, realizar capacitaciones frecuentes en uso y manejo de extintores este tema es fundamental en caso de emergencias.

El área encargada o la gerencia general deberá inspeccionar periódicamente los equipos de emergencia (botiquines, pitos, linternas, camillas, extintores, etc.), realizando los mantenimientos pertinentes.

En este plan de Prevención y Preparación ante emergencias se involucra a todos los empleados de la empresa, panaderos, aseadores, asistentes, gerencia, visitantes, proveedores y en general a todas las personas que se encuentre en las instalaciones en el momento de una emergencia.

5.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

La Gerencia deberá realizar la medición de los resultados y alcance de las auditorías, dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Esta revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

5.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

El gerente de Coffe Pan será quien defina e implemente todas las acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de **gestionar las no conformidades reales o potenciales** que puedan influir en una desviación del SG-SST. La prevalencia de los accidentes laborales, corresponde al número de incidentes y accidentes de trabajo que sucedieron dentro de un lapso de tiempo determinado, en relación con el número de trabajadores en riesgo durante el mismo período. Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas. Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas. Este indicador se evalúa y es responsabilidad del COPAST y el área encargada del SG-SST quienes determinan porque se presentan las incidencias pues de acuerdo a su análisis los responsables deben tomar correctivos y provenir eventos que se puedan repetir en el futuro.

5.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL

El Gerente de Coffe Pan debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base a los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la dirección.

Esas acciones, se deben encontrar orientadas a:

- Identificar y analizar todas las causas fundamentales de las no conformidades con base a lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan todos los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficiencia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Cuando se evidencien todas las medidas de prevención y protección que son relativas a los peligros y a los riesgos en cuento al SG-SST y que no son adecuadas o eficaces se debe someter a una evaluación o jerarquización sin demora por parte del jefe.

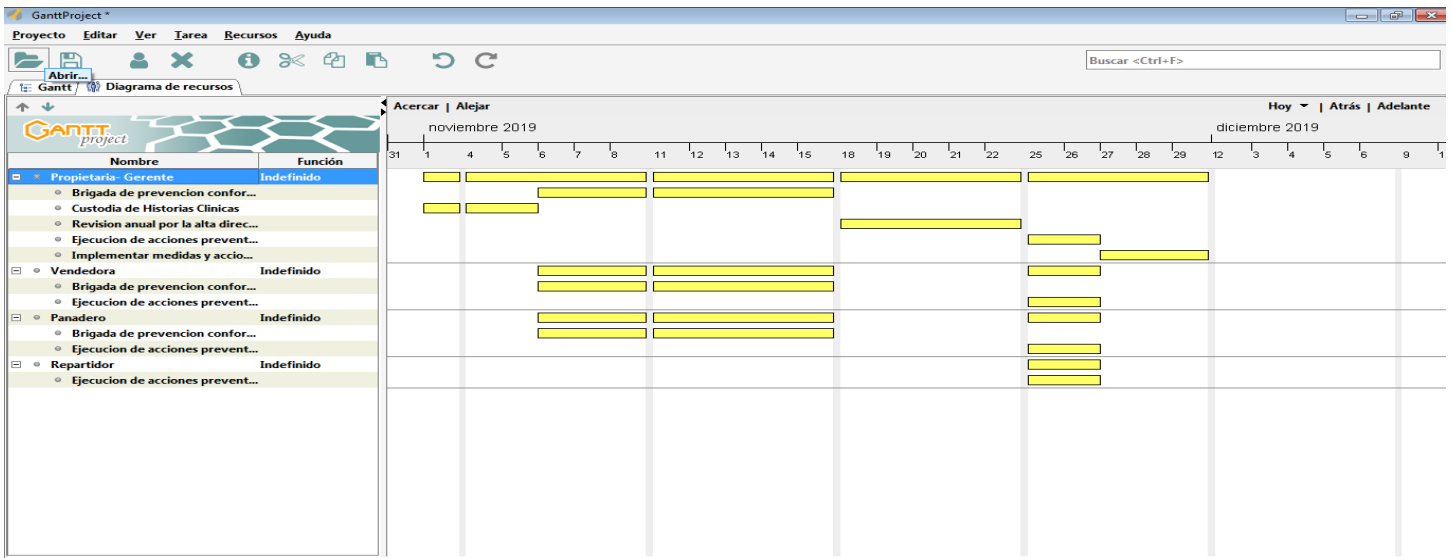
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Actividades	Inicio	Final																															RESPONSABLES			
			01-nov	02-nov	03-nov	04-nov	05-nov	06-nov	07-nov	08-nov	09-nov	10-nov	11-nov	12-nov	13-nov	14-nov	15-nov	16-nov	17-nov	18-nov	19-nov	20-nov	21-nov	22-nov	23-nov	24-nov	25-nov	26-nov	27-nov	28-nov	29-nov	30-nov				
Custodia de Historias Clinicas	01/11/2019	05/11/2019																																		Gerente
Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	06/11/2019	15/11/2019																																		Medico (contratado por la Gerencia)
Revision anual por la alta direccion, resultados y alcance de la auditoria.	16/11/2019	22/11/2019																																	Gerente	
Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	23/11/2019	26/11/2019																																	Gerente, Panadero, vendedora	
Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	27/11/2019	30/11/2019																																	Gerente	

Diagrama de Gantt con acciones de mejora para Coffe Pan

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GRUPO 101007_80



Tablas de Responsables de las acciones de mejora

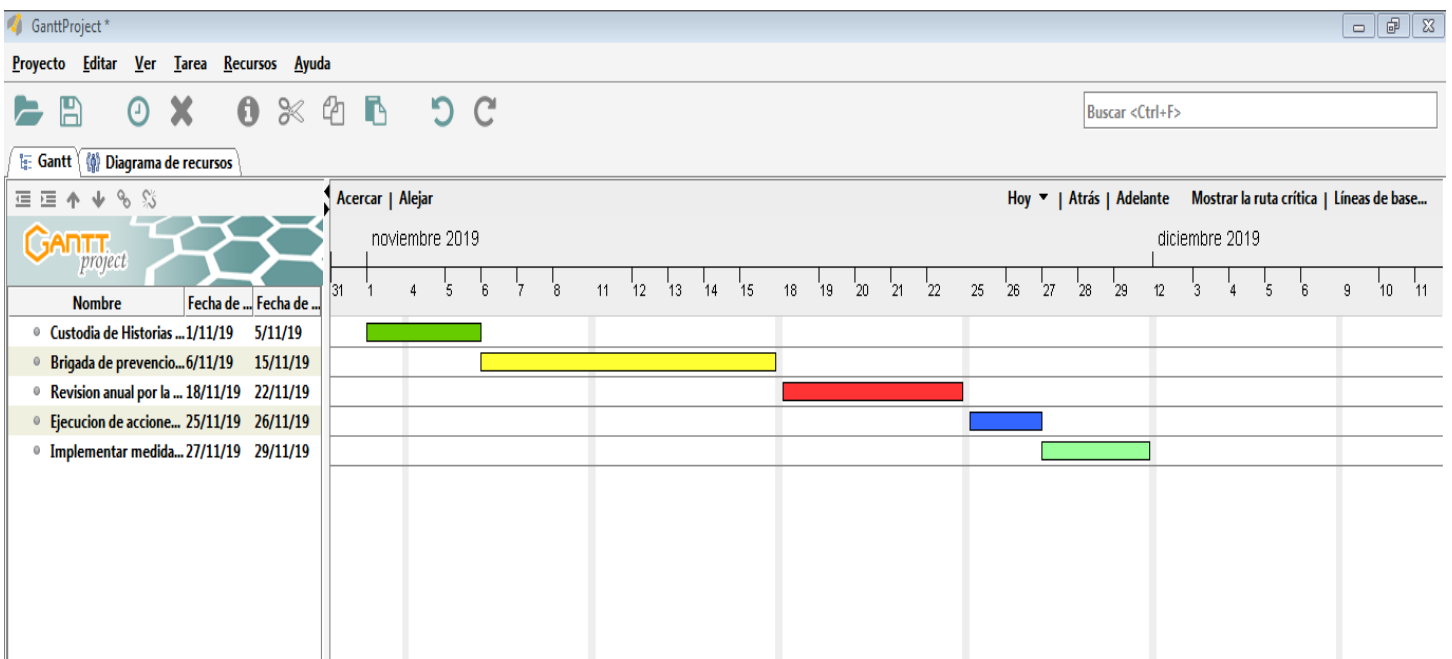


Tabla de Tiempos para los planes de mejora

Auditoria y evaluación de la ejecución de las mejoras dentro de las actividades del SG-SST

Teniendo como herramienta de evaluación la matriz, cuya estructura nos permite organizar y visualizar de forma más asertiva y eficaz el programa de Sistema de Gestión seguridad y salud en

el trabajo (SG-SST) ya que organiza los ítems a evaluar dentro de la empresa por ciclos, estándares e ítems, se puede constatar que la empresa Coffe Pan aplico y ejecutó de manera correcta las recomendaciones obteniendo un 100 del 100% ponderado total.

Una vez identificado y aplicado el plan de mejora para Coffe pan se realizará y evaluarán los objetivos del plan de mejoramiento, ya que los resultados cuentan con una fecha de cierre o evidencia de su ejecución, de manera que para el plan de mejoramiento se evidencie progreso de propuestas hacia acciones realizadas. De igual manera las acciones complementarias que contribuyen al mejoramiento sistema de gestión de SG-SST y aunque no estaban contempladas en los objetivos, se ejecutaron en su totalidad y por esta razón se tendrán en el plan como actividades secundarias. Se propone a la empresa Coffe Pan continuar con su sistema de gestión encaminado en la mejora continua de sus procesos y métodos, se evidencia un sistema completo pero que requiere un seguimiento y control constante ya que hay riesgos que no se pueden eliminar, como también está la posibilidad de surgir nuevos riesgos.

Recomendaciones

Es prioridad de la gerencia de Coffe Pan., conocer los criterios más cruciales de las normas vigentes, para que sea esta la que lidere la implementación de los cambios hacia el cumplimiento de todos los estándares mínimos del SG-SST, este proceder logrará que todo el personal se involucren y de este modo el conocimiento sea transmitido a los cargos operativos, en miras de que todos en la organización hablen un mismo idioma y cooperen en todos los cambios necesarios para alcanzar cumplir a satisfacción.

La empresa debe hacer seguimiento a las actividades realizadas del SG-SST, ejecutadas por parte del Coordinador del SG-SST en colaboración del COPASST, así que es vital que se hagan auditorías internas, con el fin de verificar que todas las actividades del Plan Anual se estén implementando, recordemos que lo que no se mide no tiende a mejorar y por ende estas auditorías nos ayudaran a encontrar falencias y oportunidades de mejora.

Conclusiones

Con la elaboración de este trabajo logramos conocer la importancia de un buen SG-SST, ya que nos permite ejecutar o implementar acciones para la motivación de nuestros empleados, además esto nos ayuda a prevenir y reducir costos por posibles incapacidades o desacuerdos del personal, también podemos lograr y establecer de manera adecuada controles en la organización para la mejor calidad de los productos.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico el cual está conformado por etapas, basado en la mejora continua la cual debe incluir las políticas, organización, planificación evaluación, auditoria y las acciones necesarias para la mejora en la empresa. Para que esto surta efecto el gerente debe abordar la prevención de los accidentes que puedan presentarse en la empresa; en este proyecto se ha diseñado una serie de mejoras a los hallazgos encontrados con los cuales no se cumplía y ponía en riesgo algunos procesos de Coffe pan, de igual manera le permite al gerente entender cómo debe estar estructurada y organizada la matriz de responsabilidades de la empresa y los objetivos que se deben cumplir.

Con el fin de dar respuesta a las recomendaciones dadas después de la evolución se da inicio con el plan de mejoras por medio del diseño de cuadro de Gantt que contiene los ítems a mejorar con las fechas estipuladas para su cumplimiento dentro del programa.

Comprendimos las normas que rigen los Sistemas de Gestión para cada una de las empresas teniendo en cuenta el número de empleados, en este caso para la empresa analizada “Coffe Pan”, la cual cuenta con menos de diez empleados.

Bibliografía

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Código Sustantivo del Trabajo. Secretaria del Senado, Bogotá, Colombia. 5 de agosto de 1051. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr017.html#492

Decreto N° 1295. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá, Colombia, 22 de junio de 1994. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#1

Ley N° 1010. Secretaria del Senado, Bogotá, Colombia, 23 de Enero de 2006. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Resolución N° 1401. Ministerio de la Protección Social, Bogotá, Colombia, 14 de mayo de 2007. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Resolución N° 2346. Diario oficial 46691, Bogotá, Colombia, 11 de julio de 2007. Recuperado de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Resolución N° 2646. Ministerio de la Protección Social, Bogotá, Colombia, 17 de julio de 2008.

Recuperado de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución N° 00000652. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 30 de abril de 2012.

Recuperado de <https://www.arlsura.com/files/resolucion6522012.pdf>

Decreto N° 1441. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 31 de julio de 2014. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1441_plazo_intermediarios.pdf/07c73b9b-e958-4836-ddd0-ff4d5844fece

Decreto N° 1072. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 20 de mayo de 2015. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto N° 0171. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 1 de febrero de 2016. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Decreto N° 052. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 12 de enero de 2017. Recuperado de

https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Resolución N° 1111. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 27 de marzo de 2017. Recuperado

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



DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
GRUPO 101007_80

Resolución N° 0312. Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 13 de febrero de 2019. Recuperado de

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf