

**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
TRIENERGY S.A PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS
DEL 2020.**

SANDRA PATRICIA ALVAREZ MONTERO

YEIDER RENGIFO HERRERA

WILBER MOSQUERA ASPRILLA

LUZ STELLA PEÑA YEPES

HEIDY MARCELA ALDANA DAZA

JOSE MANUEL VILLARREAL

TUTOR

**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**

2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | IV |
| OBJETIVOS | VI |
| Objetivo general | VI |
| Objetivos específicos | VI |
| CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2. Antecedentes del problema: | 2 |
| 1.3 Justificación de la Investigación cualitativa: | 3 |
| CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL..... | 4 |
| 2.1. Marco teórico: | 4 |
| 2.2. Marco Legal | 6 |
| CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA..... | 14 |
| 3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa..... | 14 |
| 3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST..... | 16 |
| 3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. | 20 |
| CAPÍTULO 4: RESULTADOS..... | 23 |
| 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. | 23 |
| CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA | 27 |
| 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. | 27 |
| 5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt: | 35 |
| RECOMENDACIONES..... | 38 |

| | |
|--------------------|----|
| CONCLUSIONES | 40 |
| BIBLIOGRAFIA | 42 |

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de grado se expone una 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) que se ha desarrollado para la optimización de los procesos en la empresa TRIENERGY S.A para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

La investigación se realiza a través de la metodología de investigación cualitativa, con la finalidad de conocer el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa TRIENERGY S.A , para lo cual se verificó la tabla de valores de los Estándares mínimos y calificación de los mismos según la Resolución 0312 de 2019 y legislación vigente. Según los resultados obtenidos, se observa que la empresa viene trabajando en la implementación del SG – SST desde el año 2017 , actualmente ,obtuvo una valoración de desempeño moderadamente aceptable, por lo cual, se elabora un plan de mejora donde se pretende que la organización alcance los objetivos planteados por el sistema a través de la mejora continua.

Dentro de la estrategia planteada es importante la actitud que asume tanto el empleador como los empleados, orientados a cumplir la ejecución de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en sus diferentes roles, esto con el fin de minimizar y controlar peligros presentes en el ambiente laboral, esto se llevará a cabo promoviendo y culturizando los empleados, alineando los planes de calidad y mejoramiento de procesos y puestos de trabajo con apoyo del área de desarrollo de talento humano.

El interés de este trabajo radica es dar a conocer la importancia de implementar el SG-SST no solo desde las posibles consecuencias económicas que genera el incumplimiento de la normatividad vigente, si no también, desde la perspectiva de una herramienta estratégica para la gestión del recurso humano.

En el ámbito profesional, el desarrollo del presente trabajo dentro de la opción de grado Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, nos beneficia ya que nos permite adquirir conocimientos estratégicos y criterios actualizados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que nos permitirá generar valor para la organización y desempeñarnos de manera eficaz en nuestro que hacer como profesionales y encargados de la gestión del recurso humano.

El documento está organizado en cinco capítulos: el primero señala el problema de investigación, antecedentes y justificación de la investigación cualitativa; el segundo contiene el marco teórico y legal que soporta el desarrollo de la investigación; el tercer capítulo menciona la metodología utilizada; en el cuarto se presenta un análisis de los resultados de la investigación; en el quinto capítulo se presenta la propuesta de mejora y recomendaciones en base a los resultados así como las conclusiones.

OBJETIVOS

Objetivo general

Proponer estrategias sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Trienergy S.A para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020 que generen un impacto positivo en los niveles de motivación, cooperación y estado de ánimo de los trabajadores al desempeñar sus actividades en un ambiente laboral seguro y la optimización de los procesos de la organización en materia de responsabilidad social y cumplimiento de la normatividad vigente.

Objetivos específicos

- Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST de la empresa Trienergy S.A de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 del 2015.
- Realizar un análisis sobre la transición e implementación inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Trienergy S.A.
- Realizar un diagnóstico general de la empresa y su condición actual respecto a los riesgos que están presente en las labores.
- Proponer plan de mejora para el SG – SST de la empresa Trienergy S.A según la auditoría y hallazgos encontrados.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El SG-SST en Colombia se encuentra regulada jurídica e institucionalmente por el decreto 1072 de 2015 y las diferentes resoluciones en las cuales se destaca la resolución 1111 de 2017 y la resolución 0312 2019 expedidas por el ministerio de trabajo, en estas normas se encuentran en detalle los procedimientos, requisitos y estándares mínimos que toda empresa debe cumplir obligatoriamente de acuerdo con su naturaleza jurídica, organizacional y nivel riesgo, con el fin de implementar de forma adecuada y organizada el SG-SST, reconociendo, planificando, anticipando, evaluando y controlando los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores. El SG-SST ha pasado por diferentes fases y según el ministerio del trabajo su implementación termina en enero de 2020, por lo que las empresas a esta fecha deben tener el plan de mejora listo y aprobado para ser ejecutado a partir del 1° de enero.

Trienergy S.A ha venido trabajando desde el principio de sus operaciones de manera responsable y comprometida con la seguridad y salud de sus colaboradores ,desde el 2017 la empresa viene implementando el SG-SST, sin embargo , después de verificar el estado actual de la empresa en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST se evidencia que aún hay falencias y la empresa no cumple al 100% con los requisitos, lo que nos lleva a formular la siguiente pregunta: **¿Cuáles son las propuestas estratégicas 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 Trienergy S.A. para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?**

1.2. Antecedentes del problema:

La empresa Trienergy ha venido implementando de forma rigurosa el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, a pesar de ello, se encontraron algunas falencias dentro del desempeño de sus funciones y las del departamento de Gestión del Talento Humano; la salud y bienestar de los empleados debe estar enmarcada como prioridad en las políticas de una empresa ya que las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo tienen importantes consecuencias físicas, emocionales y económicas tanto para la organización como para los colaboradores de la misma, esto baja la competitividad, el desarrollo y el buen funcionamiento de todo el entorno organizacional.

Un programa de salud ocupacional permite crear una cultura frente a la importancia que tiene el bienestar, la salud física y mental, previene y evita al máximo tener accidentes e incidentes, promueve condiciones seguras en los puestos de trabajo.

Por lo anterior la investigación estará enfocada en la implementación de nuevos procedimientos y mejora de los que ya cuenta la organización, de tal manera que logremos mitigar la problemática identificada en Trienergy SA que trabaja con proyectos sujetos a tiempos de entrega definidos en los contratos, se identifica trabajo bajo presión y horarios extensos para que la empresa pueda cumplir con los proyectos.

A pesar de que la organización cumple con los aspectos legales mínimos en seguridad y salud en el trabajo al contar con el asesoramiento de la ARL Positiva, se requiere definir e implementar un modelo estratégico integral para dicho proceso, enfocándose en la Gestión del Conocimiento, todo esto con el compromiso, apoyo y disponibilidad de los recursos necesarios para lograrlo por parte de la empresa.

Aclarando que en la empresa Trienergy S.A, se presentan falencias en esta área, se hace necesario mejorar el bienestar de sus trabajadores, mediante el fortalecimiento de las acciones definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan la identificación y minimización de los riesgos, implementación de planes de mejoramiento continuo en este sentido, lo cual generará un impacto positivo en sus empleados junto con sus familias, y evidentemente redundará en beneficio de la compañía.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa:

La realización del presente proyecto se fundamenta en la investigación bibliográfica del marco normativo que cubre el SG -SST , la entrevista y la lista de chequeo configurada en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos , herramientas mediante las cuales se identificaron algunos hallazgos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Trienergy S.A, registrados , teniendo en cuenta el comportamiento de la organización en el primer semestre del 2019 y analizando como viene la empresa realizando la implementaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las diferentes áreas de la empresa.

Dentro de la identificación de los hallazgos, se plantean estrategias de mejoramiento para la posible solución, la evaluación del riesgo expuesto de los trabajadores, donde se estudiará la implementación de procedimientos de manera minuciosa la mitigación del riesgo en las buenas prácticas y procesos de calidad, seguimiento continuo y estandarización de los aspectos positivos y de progreso.

Para plantear el SG- SST se debe obtener información sobre: las condiciones de riesgo propias de una actividad económica en particular; las fuentes que las generan; el tiempo de exposición a los factores de riesgo; el grado de control; las consecuencias para la salud de las personas, la productividad y los bienes materiales de la empresa, por ende, la empresa Trienergy debe enfocar sus estrategias para el mejoramiento continuo del SG y SST en pro del beneficio de sus colaboradores generando eficiencia y eficacia en los distintos procesos que se llevan a cabo dentro de la organización.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco teórico:

Es importante tener en cuenta que es necesario apoyarse en teorías sobre el Sistema de Gestión de Conocimiento para lograr los resultados esperados en la presente investigación, lo cual permitirá desarrollar estrategias de implementación del plan de mejoramiento del SG- SST. A continuación se relacionan autores que definen la gestión del conocimiento.

Cuesta (2009) afirma '' (...) Tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral y esas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado de las personas como seres sociales ni al margen de la organización (...)'' (pág.IX). Los trabajadores aportan su conocimiento al cumplimiento de los objetivos de la empresa y cuando ésta se preocupa por fomentar al interior el aprendizaje constante esta acción genera un nuevo conocimiento, Peluffo y catalán (2002)⁵ afirma. '' (...) Es el proceso a través del cual se incorpora conocimiento nuevo a una organización por medio de mecanismos de aprendizajes permanentes (...)'' (pág.61).

El ministerio de trabajo en el Decreto 1443 de 2014 en el Artículo 4 establece que :
“ *El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo* ” . Es un instrumento que le permite a las organizaciones desarrollar unas estrategias de mejoramiento para llevar una política de seguridad y cumplimiento a la normatividad vigente de los estándares mínimos del sistema de Gestión.

Según Shewhart, Walter.(1920) “*El ciclo PHVA, el cual establece una metodología para resolver los problemas de calidad de una empresa y conduce al mejoramiento continuo* ”. Esta matriz de aplicación sencilla y ordenada en 4 fases arroja resultados de manera eficiente, permitiendo evaluar el estado actual y formular unas estrategias en materia de mejora continua. Es así como la Resolución 0312 de 2019 adopta en su artículo 27 Tabla de valores de los Estándares mínimos que corresponden a unos ítems para evaluar las PHVA.

Según R, Mannanelli; M, Klein. (1999) una metodología “ Es una manera sistemática o claramente definida de alcanzar un fin. Es también un sistema de orden en el pensamiento o acción”. Ofrece un medio acerca de una situación que facilita el trabajo se puede hacer el análisis y mejora.

Según M, Douglas (1997) “ *En lo más seguro hay riesgo, y cada elección que realizamos está plagada de incertidumbre* “ . Los riesgos laborales son acontecimientos del desarrollo industrial y comercial pues corresponden a cualquier suceso que los trabajadores

pueden exponerse y ocasionarles inclusive daños graves tipificados en los niveles de riesgos de acuerdo con la operación económica que desarrolla la empresa. Es así como el Ministerio de la protección social ha expedido unas reglamentaciones en materia de garantía de calidad del sistema general de riesgos necesarios para monitorear y evaluar la calidad de los servicios de salud ocupacional y riesgos profesionales que trata de disminuir la siniestralidad laboral en Colombia.

A pesar de que siempre ha sido el talento humano el poseedor del conocimiento, solamente en esta época las organizaciones están reconociendo el gran valor que tiene el personal con el que cuenta por lo tanto es muy importante motivar desde el área de Talento Humano para que apliquen los conocimientos que vayan adquiriendo sobre temas de autocuidado y salud. Alles (2006) Afirma. *“Las buenas Prácticas en Recursos Humanos mejoran el desempeño de las personas y permiten desarrollar mejor el talento, tanto desde la mirada organizacional como desde la visión individual del colaborador”* (pág.13).

2.2. Marco Legal

Decreto 1443 de 2014. En este decreto se precisan los lineamientos de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG -SST) y las cuales según se indica en el capítulo I , artículo 1° “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". En sus 38 artículos se establecen las definiciones, la política en seguridad y salud en el trabajo que tiene como objetivo primordial optimizar las condiciones, ambiente y la salud en el trabajo identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos y estableciendo los controles respectivos tendientes a proteger la seguridad y la salud, para contribuir en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores , quienes tienen junto al empleador y las ARL una serie de deberes específicos dentro del SG- SST.

Se fijan en este decreto además la organización del sistema con un régimen específico y regulado de documentación, planificación, un régimen de capacitaciones y mecanismos eficaces de comunicación , auditoría y revisión de la alta dirección así como acciones de mejoramiento basados en la mejora continua, sanciones y régimen de transición.

Decreto 1072 de 2015 . Este decreto compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas por lo que se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

En el libro II capítulo 6 se compila todo el texto del Decreto 1443 de 2014 y que trata del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo** en donde se establece como se mencionó anteriormente la implantación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador teniendo en cuenta el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de esta forma se consigue la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Se menciona además en el Artículo 2.2.4.6.38. la Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que contempla que "las actividades de Seguridad y Salud

en el Trabajo que realicen todas las entidades, tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". En los artículos subsiguientes se habla sobre los servicios privados de seguridad y salud en el trabajo.

En los demás capítulos del decreto 1072 de 2015, se realiza una recopilación de la normatividad en cuanto a las relaciones laborales individuales las cuales se pueden llevar a cabo renovaciones automáticas, procedimientos de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de la organización. Se mencionan las normas sobre cesantías, la base de liquidación, destinación, intereses y sanciones, en cuanto a la jornada laboral, se recopilan las normas sobre trabajador suplementario, jornada general, vacaciones, acumulación, actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo entre otros temas laborales.

Decreto 171 de 2016. A través de este decreto se modifica artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015 y que habla sobre la transición para la implementación del SG-SST quedando así:

Artículo 2.2.4.6.37. Transición. "Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017". En el párrafo 1° se establece la que Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales a las

Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG-SST.

Decreto 052 de 2017. Modifica nuevamente el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 - Reglamentario del Sector Trabajo, en lo que se refiere a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objeto de garantizar la ejecución adecuada de dicho Sistema a través del establecimiento de etapas o fases para su cumplimiento, vigilancia y control, así como la ampliación del plazo de transición hasta el 31 mayo para su desarrollo.

Resolución 1111 de 2017. Esta resolución fue establecida por el Ministerio de Trabajo el 27 de marzo de 2017, esta compuesta por 22 artículos en los cuales se establecen los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo son definidos en la resolución como " el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. La entidad facultada para la expedición de los Estándares Mínimos del SG-SST es el Ministerio de trabajo.

En esta resolución se establece además el perfil del responsable del diseño y ejecución del SG-SST , obligaciones del empleador o contratante , fases de adecuación, aplicación y transición del SG-SST con estándares mínimos e indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, esta resolución fue derogada por Resolución 0312 de 2019 que a continuación se detalla.

Resolución 0312 de 2019 : En la resolución 1111 de 2017 todas las empresas estaban obligadas a implementar el SG-SST cumpliendo con los **(62)** estándares mínimos, sin importar el número de trabajadores que tuviese el empleador, los ingresos y utilidades generadas o el sector de producción al que se dedicara, lo cual generó que las micro, pequeñas y medianas empresas –MiPymes– comenzarán a tener dificultades económicas y administrativas en su implementación razón por la cual fue derogada por la Resolución 0312 de 2019 que trajo la solución a esta problemática, ajustando la implementación del SG-SST para que las empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores realicen una implementación de una manera mucho más ágil y se ejecuten actividades más eficaces, que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el único objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.

Dentro de los cambios más representativos que trajo la citada resolución al SG-SST encontramos las siguientes:

- Están obligados a implementar el SG-SST todos los empleadores públicos y privados, como sociedades comerciales, entidades sin ánimo de lucro, entidades de economía solidaria, administradoras de riesgos laborales, la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y el personal civil de las Fuerzas Militares y personas naturales, que tengan un vínculo con un trabajador, ya sea por contrato laboral o por contrato de prestación de servicios.

- Están excluidos de la implementación del SG-SST los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico.
- Las evaluaciones médicas se podrán hacer de forma extramural o por telemedicina.
- Se establecen los estándares mínimos ,apoyo y asesoría para las empresas o unidades de producción agropecuaria.
- Los técnicos podrán diseñar e implementar el SG SST de empresas de menos de 10 trabajadores y riesgo I, II, III.
- Los tecnólogos podrán diseñar e implementar el SG SST de las empresas entre 11 y 50 trabajadores de riesgo I, II y III.
- Ajusta los tiempos los tiempos de la fases: Fase 4: enero - octubre 2019.
Fase 5: noviembre 2019 en adelante ,para el 2020 todas las empresas deben tener su SGSST alineado.
- Clasificó a los obligados a implementar el SG-SST, de conformidad con el número de trabajadores que tienen, con la actividad que realizan, y con la clase de riesgo asociado a dicha actividad, de la siguiente manera:

1. Los empleadores de diez (10) o menos trabajadores clasificados con riesgos I, II o III deben cumplir con siete (7) estándares mínimos.
2. Los empleadores de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II o III deben cumplir con 21 estándares mínimos.
3. Las unidades agropecuarias con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente, clasificados con riesgo I, II o III, tendrán que cumplir con 3 estándares mínimos.

4. Los empleadores con más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV o V, y de cincuenta (50) o menos trabajadores, clasificados con riesgo IV o V deberán implementar la totalidad de los estándares, es decir, los sesenta (60) estándares fijados en la reglamentación anterior, a saber, la Resolución 1111 de 2017.

En el **Artículo 28.** Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, la cual tendrá un resultado que obliga o no a realizar un plan de mejora, así:

El plan de mejoramiento debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Las actividades concretas a desarrollar.
2. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.
3. El plazo determinado para su cumplimiento.
4. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora.
5. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Artículo 31. Estándares Mínimos para trabajadores en actividades de alto riesgo. Para los trabajadores que desempeñen actividades de alto riesgo a las que hace referencia el artículo 2° del Decreto 2090 de 2003, el empleador deberá realizar en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, una definición del cargo, en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña su labor; así mismo, deberá identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades.

Artículo 32. Plan Estratégico de Seguridad Vial. Todo empleador y contratante que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberá articularlo con el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 33. Prevención de accidentes en industrias mayores. Las empresas fabricantes, importadoras, distribuidoras, comercializadoras y usuarios de productos químicos peligrosos, deberán tener un programa de trabajo con actividades, recursos, responsables, metas e indicadores para la prevención de accidentes en industrias mayores, con la respectiva clasificación y etiquetado de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, observando todas sus obligaciones al respecto y dando cumplimiento a la Ley 320 de 1996, el Decreto 1496 de 2018 y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 34. Aplicación de los Estándares Mínimos de SST. La aplicación e implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, se realizará de acuerdo con las fases y en los periodos establecidos en los artículos 25 y 26 de la presente Resolución.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

La empresa Trienergy S.A, se ha preocupado desde el inicio de sus operaciones por cumplir con las necesidades y expectativas de sus colaboradores implementando estrategias que permitan proteger al trabajador en el medio laboral, fue así como en el 2011 obtuvo la certificación del consejo colombiano de seguridad industrial, por su compromiso con las operaciones seguras y el respeto al medio ambiente. A partir del 2012 producto de las revisiones y mejoras a la organización se comienza a implementar un Sistema de Gestión de Calidad fundamentado en la norma ISO 9001:2008 y OHSAS 18001:2007 teniendo como objetivo la satisfacción del cliente y la prevención de lesiones y enfermedades laborales. A partir del año 2016 producto del compromiso de la organización con la mejora continua y la integración de los sistemas de gestión, la empresa implementa el sistema HSE (Health, security and Environment) con el fin de mantener un registro en los procesos organizacionales , cuidar el medio ambiente como parte de su responsabilidad social e implementar el SG-SST teniendo en cuenta el decreto 1072 de 26 de marzo de 2015 y los Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017 para lo cual se plantearon los siguientes objetivos:

1. Identificar, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles encaminados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.(INSPECCIONES, RACI).

2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG- SST en la empresa.(ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS).
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. (REQUISITOS LEGALES).
4. Controlar los impactos ambientales generados en el desarrollo de las operaciones en compromiso con la prevención de la contaminación. (RESIDUOS Y USO RACIONAL DEL AGUA Y LA ENERGIA) .
5. Prevenir la enfermedades laborales como la Hipoacusia y las lesiones osteomusculares.

La empresa en función de la implementación de su SG-SST ha llevado a cabo planes de mejora con acciones tendientes a la prevención y promoción de la salud de los colaboradores.

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

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST | | | | | | | | | |
|--|---|--|-------|-----------------|-------------------|--|-----------|--------------|--|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | | | |
| TRIENERGY S.A | | | | | | Número de trabajadores directos: 120 | | | |
| Nit de la Entidad: 890.210.534-1 | | | | | | Número de trabajadores contratistas:60 | | | |
| Realizado por: GRUPO 101007_74 | | | | | | Fecha de realización:24/10/2019 | | | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo | 0,5 | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | 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 | 0 | 0 | 0 | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| 1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) | | 2 | 2 | | 0 | 0 | 0 | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|---|---|----|---|---|---|---|----|
| | 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%) | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía | 1 | 15 | 1 | 0 | 0 | 0 | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST (1%) | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Plan Anual de Trabajo (2%) | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado | 2 | | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Rendición de cuentas (1%) | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1 Matriz legal | 2 | | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Contratación (2%) | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 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 | | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| II. HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional | 1 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | | | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|-----|----|---|---|----|---|----|
| | | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%) | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo | 2 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | |
| | | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral | 2 | | 2 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | |
| | | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | | |
| | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros | 4 | 15 | 4 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | | | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa | 4 | | 4 | 0 | 0 | 0 | |
| 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | | | 3 | 3 | | 0 | 0 | 0 | | |
| 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | | | 4 | 4 | | 0 | 0 | 0 | | |
| 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros | | 2,5 | 15 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 15 | | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------|------------------------------|--|--|------|------------|------|---|---|---|-----------|
| | | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | GESTION DE AMENAZAS (10%) | 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 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | | | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | 5 | 0 | 0 | 0 | |
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1,25 | 5 | 1,25 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | | | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | 1,25 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | | 1,25 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | | 1,25 | 0 | 0 | 0 | |
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (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 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | | | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALES | | | | | 100 | | | | | 96 |

La empresa TRIENERGY S.A. lleva a cabo una política de calidad estricta en el desarrollo de sus procesos específicos de suministro de equipos, servicios y operaciones propias a la organización que junto con la integración del sistema HSE le ha permitido a la organización tener un desempeño destacado en la gestión e implementación del SG SST , el puntaje obtenido en la matriz de evaluación fue de 96% conforme a la interpretación de la tabla de valores de estándares mínimos la empresa tuvo un desempeño Aceptable por lo cual debe mantener la calificación y evidencias a disposición del ministerio de trabajo para cuando se realice la visita, e incluir en el plan anual de trabajo las mejoras detectadas.

Con el fin de que la empresa logre el 100% de los estándares mínimos reglamentados el grupo de investigadores se propone plantear un plan de mejora en los ítems donde la empresa obtuvo una calificación de 0 .

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

El artículo 25 de la resolución 0312 de 2019 se establece los procesos de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG-SST con estándares mínimos, indicando las fechas límites y estableciendo 5 fases para su desarrollo:

Fase 1. de junio a agosto de 2017, Evaluación inicial , realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades del SG -SST y establecer el plan de trabajo anual de la entidad para el período 2018.

Fase 2. de septiembre a diciembre de 2017, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación, que busca corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

Fase 3. de enero a diciembre de 2018 ,Ejecución , puesta en marcha del SG-SST .

Fase 4. de enero a octubre de 2019, Seguimiento y plan de mejora, la empresa realiza autoevaluación según estándares mínimos y plan de mejora conforme a lo ejecutado en el 2018 e incorpora al sistema de gestión que se esta desarrollando en el 2019.

Fase 5. inicio el 1 de noviembre de 2019 en adelante, Inspección, vigilancia y control. En esta fase el Ministerio del Trabajo verifica el cumplimiento de la normatividad vigente sobre el SG-SST, ya que la implementación definitiva se realizará desde enero del 2020.

El incumplimiento de lo establecido en la mencionada resolución será sancionado en los términos previstos en el capítulo 11 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, con multas hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, clausura del lugar de trabajo y la paralización inmediata de labores que coloquen en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior a continuación se describe los cambios y decisiones que tomo la empresa Trienergy S.A en el desarrollo de las diferentes fases:

FASE 1 Evaluación Inicial : La empresa realiza la autoevaluación teniendo en cuenta lo establecido por el decreto 1072 de 2015 estándares mínimos con la asesoría de la ARL el cual arroja un puntaje moderadamente aceptable por lo cual se procede a analizar los criterios que se deben mejorar para alcanzar un mayor porcentaje.

FASE 2 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación: En el plan de mejoramiento se estipulan actividades tendientes a desarrollar el perfil sociodemográfico de los

trabajadores, programas de estilos de vida saludable y seguridad vial , generando políticas de obligatorio cumplimiento para los colaboradores, se desarrolla acciones para el uso adecuado de los EPP y la prevención de riesgos e incidentes y mejoramiento en la comunicación.

FASE 3 Ejecución: en esta fase se ejecuta el plan de mejoras , realizando las actividades correspondientes y se socializa a los trabajadores la importancia de ser actores fundamentales en la SG- SST . en el mes de diciembre según lo planeado se realiza el plan anual 2019 teniendo en cuenta la importancia de cumplir con los metas y controlando el sistema en base a los indicadores.

FASE 4 Seguimiento y plan de mejora: Se realiza la autoevaluación donde se verifica el avance positivo en las mejoras, se obtiene un puntaje aceptable .

FASE 5 Inspección, vigilancia y control: Con esta fase se da por terminado el desarrollo de la implementación, se determina según la calificación obtenida autoevaluación es preciso mantener la calificación y trazar el plan anual 2020 incluyendo las mejoras detectadas en espera de la visita 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.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la autoevaluación realizada por la empresa Trienergy S.A en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, la valoración fue de aceptable cumplimiento con una calificación del 96%, según lo establecido por la normatividad la empresa debe mantener la calificación y tener listas las evidencias para el Ministerio de Trabajo, incluyendo las mejoras en el plan anual que se ejecutara a partir del 2020. A continuación se realiza un breve análisis de los resultados obtenidos teniendo en cuenta el ciclo PHVA:

I. Planear : De 25 puntos posible se lograron 22, teniendo un porcentaje de cumplimiento del 88% en esta etapa.

Aunque se obtuvo un muy buen porcentaje de desempeño, se observa que para cumplir con el 100% se debe tener en cuenta los siguientes ítems:

1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.

la empresa debe tener plenamente identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo además debe cotizar el monto establecido en la normatividad en cuanto al sistema de pensiones para este tipo de trabajadores.

1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía.

El Vigía en Seguridad y salud en el trabajo y los miembros del comité paritario deben estar capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley en el decreto 1072 del 2015, esta capacitación y debida evaluación deben tener un soporte y registro.

Trienergy S.A por ser una empresa conformada por de 50 empleados debe tener un Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST debidamente capacitado ya que sus principales funciones están enmarcadas en garantizar en que los riesgos de enfermedades y accidentes en el trabajo se reduzcan al mínimo con sus actividades de comunicación efectiva con los trabajadores, vigilancia, control y promoción de la SG-SST.

2.6.1 Rendición sobre el desempeño.

Quienes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño. En el artículo 2.2.4.6.8 numeral 3 del decreto 1072 de 2015 se establece como obligación del empleador *“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”*. se hace importante que la empresa implemente mecanismos de comunicación efectiva que le permitan informar sobre el SG-SST y los resultados teniendo en cuenta la importancia de estimular en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo en toda la organización.

II. Hacer : En esta etapa se obtuvo 58 puntos de 60 posibles, es decir, se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 96%.

Los dos puntos faltantes no se lograron porque en el apartado de condiciones de salud en el trabajo faltó gestión en los siguientes ítems :

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo.

La empresa debe informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los perfiles de cargo que hay en la organización teniendo en cuenta una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrolla la labor respectiva.

3.1.5 Custodia de Historias Clínicas.

Trienergy S.A debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de la institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa, además debe tener organizado unos soportes que de muestren dicha custodia.

El artículo 2.2.4.6.13 del Decreto 1072 de 2015 establece en los numerales 1 y 2 sobre la conservación de documentos lo siguiente: “ El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información” además se afirma que “ Los siguientes documentos y registros, deben ser

conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso de que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.

Se hace preciso que Trienergy S.A tome acciones de mejora para que cumpla al 100% con la custodia de las historias para lo cual se llevara a cabo el plan de mejora.

III. Verificar: De 5 puntos posibles se logró el 100% en esta etapa, dando cuenta que la empresa logra una excelente gestión en cuanto a la definición de indicadores del SG-SST, planificación de la auditoria anual y la respectiva revisión anual del sistema por parte de la dirección y comunicación de los resultados al comité paritario.

IV. Actuar: De 10 puntos posibles se logró el 100% en esta etapa, lo que determina que la empresa lleva a cabo de manera adecuada la acciones preventivas y correctivas con miras al mejoramiento continuo y basado en los resultados del SG-SST.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para formular la propuesta de mejora se tomó como base los hallazgos encontrados en la matriz tabla de valores y calificación de Estándares Mínimos del proceso de implementación del SG-SST así como su respectivo análisis, las acciones que se describen a continuación corresponden a los ítems que al momento de la evaluación tuvieron como puntaje 0.

I. Planear

Ítem 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.

Con el fin de identificar a los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de actividades de alto riesgo se procederá a tener en cuenta lo establecido en el decreto 2090 de 2003 el cual señala en el artículo 2 que : “ Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes:

1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.

En los numerales 5,6,7, se mencionan los riesgos a los que están los expuestos los trabajadores de instituciones especiales como INPEC, bomberos y la aeronáutica civil.

Se debe tener en cuenta además lo establecido en el artículo 5° del mencionado decreto donde se establece que “El monto de la cotización especial para las actividades de alto riesgo es el previsto en la Ley 100 de 1993, más diez (10) puntos adicionales a cargo del empleador”.

Si la empresa realiza actividades de alto riesgo según lo establecido en la norma anterior se debe realizar lo siguiente con el apoyo de la coordinadora del SG-SST y la ARL:

- ☞ Identificar cuál o cuáles son las actividades de alto riesgo que se están realizando.
- ☞ Listar a los empleados que están dedicados a esta actividad de forma rutinaria y realizar acta de nombres de los empleados expuestos e ingresarlos a la matriz de riesgos.
- ☞ Verificar si se realizó el correspondiente reporte a la ARL de que se realizaba esa actividad.
- ☞ Para cada uno de los empleados se debe verificar:
 - Si se está cotizando los 10 puntos adicionales exigidos por la normatividad.
 - Si no se está realizando la cotización de los 10 puntos adicionales, se debe enviar la comunicación a la ARL y al Fondo de Pensiones, para que ellos emitan un concepto acerca de la forma en que se debe realizar el pago de estas pensiones.
 - Si se está realizando, se debe guardar una copia en la carpeta del empleado del reporte del Régimen Especial de Pensiones y de todos los pagos realizados.

Si la empresa "NO" realiza ninguna de las actividades establecidas en el decreto 2090 del 2003, deberá entonces tener una justificación para el NO APLICA y así obtener la puntuación correspondiente en los estándares mínimos de SG-SST establecido en el decreto 1072 de 2015 , para ello debe realizar lo siguiente:

- ☞ Elaborar una carta firmada por el representante legal de la empresa ,indicando que no se realizan las actividades del Decreto 2090 de 2003 en organización.
- ☞ Archivar la carta en la carpeta documental del SG-SST como soporte se tener además un análisis de la matriz de riesgos.
- ☞ Mantener la documentación disponible para las partes interesadas ARL, auditores, o el Ministerio de trabajo.

Ítem 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía.

Se propone un programa de capacitación que proporcione conocimientos al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo , con el objetivo de que el mismo tenga un buen desempeño en las actividades que debe realizar al identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el SG-SST, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, **Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL)** , " Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente

capítulo” Es así que el principal apoyo para la capacitación será la ARL, además se configurara los siguientes temas:

- Capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos para realizar reportes de investigación de accidentes de trabajo .
- Realización de inspecciones y verificación de procedimientos de trabajo seguro
- Comunicación asertiva teniendo en cuenta la importancia y papel que desarrolla el COPASST en la solución de los problemas relativos a mejorar las condiciones inseguras dentro de la organización y la comunicación entre el empleador y los trabajadores.

Se considera importante que el empleador proporcione a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño

De acuerdo con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 en los artículos 2.2.4.6.8 literal 3 y Como parte de la mejora continua, la rendición de cuentas sobre el desempeño busca evaluar los avances del SG-SST en la empresa , teniendo como insumo para dicha evaluación el informe de la gestión realizada por los participantes en el sistema en cuanto al estado del plan anual de trabajo sus acciones , nivel de cumplimiento, avances ,deficiencias , ejecución del presupuesto entre otros criterios, como resultado de la rendición de cuentas se

debe se levantar un acta con las conclusiones y compromisos que se generen frente al cumplimiento de responsabilidades para el siguiente año, así como un informe de desempeño el cual debe ser divulgado a todas las partes interesadas.

A continuación se plantea las actividades que la empresa Trienergy S.A debe desarrollar para la rendición de cuentas:

- ✚ Determinar de acuerdo con los procesos de la empresa Trienergy S.A. las responsabilidades a asignar a cada nivel de la organización para dar cumplimiento a la normatividad del SG SST.
- ✚ Realizar y divulgar la matriz de responsabilidades y rendición de cuentas por cargos.
- ✚ Incluir en el Plan de Trabajo anual la actividad o sesión de rendición de cuentas y asignar una fecha para su realización.
- ✚ Elaboración del informe de rendición de cuentas con base en la gestión de las responsabilidades asignadas, el plan de trabajo Anual y los indicadores del SG SST.
- ✚ Realizar la sesión de rendición de cuentas identificando los criterios a mejorar de acuerdo a las responsabilidades.
- ✚ Elaborar acta de la sesión de cuentas con las sugerencias de mejora para el cumplimiento de responsabilidades, la cual queda como registro de la actividad.
- ✚ Elaborar el Plan de Acción para el cumplimiento de los aspectos a mejorar dejando claridad sobre los responsables de la ejecución y las fechas estimadas de cumplimiento.
- ✚ Aprobado el Plan de Acción por parte de la gerencia , divulgar a los distintos niveles de la empresa incluyendo el COPASST para su cumplimiento.

II Hacer

Ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles del cargo

El empleador debe mantener disponible y debidamente actualizados los documentos en relación con los resultados de los perfiles, epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, teniendo en cuenta ello, a corto plazo la empresa debe realizar las siguientes acciones:

- Detectar la necesidad del documento : Soportes documentales perfiles de cargo, descripción y medio de desarrollo del trabajo.
- Distribución del documento : Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión
- Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales dejando constancia bajo acta de la entrega del respectivo informe.
- Actualización del documento: Cuando exista un cambio en los documentos, SST es responsable de actualizar y entregar o informar a los responsables.
- Archivo: Tener la información rotulada y archivada de manera eficiente teniendo en cuenta la disponibilidad rápida de la información.

A mediano plazo la empresa Trienergy S.A debe implementar el profesiograma como herramienta de gestión eficiente que le permitirá cumplir con las exigencias del marco legal del SG-SST y facilita la información ya que contiene los criterios

unificados permitiendo evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales asociados a determinado puesto.

Según la revista virtual de seguridad y salud en el trabajo *safety ya* (2019) para la elaboración del profesigramas se debe tener en cuenta 3 fases:

Fase 1: elaborar un diagnóstico inicial teniendo en cuenta el análisis de cada puesto de trabajo incluyendo: Descripción de las tareas, requisitos, responsabilidades y recursos utilizados en el puesto, Formación y experiencia requeridas y exigencias del puesto en cuanto postura, capacidades, tiempo, entre otros.

Fase 2 : Estructura del profesigramas: para esta fase se tiene en cuenta una descripción objetiva de las características del puesto de trabajo y de los requerimientos que debe cumplir quien lo ocupe. Los elementos de la descripción deben ser precisos, concisos, concretos y medibles.

Fase 3 : Ejecución y revisión del profesigramas: Una vez elaborada la primera versión del profesigramas, se deben llevar a cabo algunos procesos de ajuste como:

- Consulta a los trabajadores. Busca recoger información nueva sobre los puestos de trabajo, en términos de requerimientos y riesgos.
- Elaboración de la versión final del profesigramas
- Socialización del profesigramas
- Revisiones periódicas del profesigramas

Ítem 3.1.5 Custodia historias clínicas

Para la custodia eficiente de las historias clínicas la empresa debe tener en cuenta lo siguiente:

- Elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, acorde con la normatividad vigente del SG- SST.
- Anexar como soporte al SG SST Carta del médico laboral o entidad prestadora de servicios que certifique custodia de historias clínicas.

| Ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño. | | | | | | | |
|---|---|------------------------|--|--|----|----------|------------|
| Objetivo: Establecer la metodología y procedimientos para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según Normatividad. | | | | | | | |
| Asignar Responsabilidades ,realizar y divulgar matriz de responsabilidades y roles frente al SG SST. Desarrollo de un formato para rendición de cuentas,Incluir en el Plan de Trabajo anual la actividad o sesión de rendición de cuentas y asignar una fecha para su realización. | Gerencia, COPASST, Coordinador SG SST y los distintos niveles de la organización. | Humanos y tecnológicos | Manual de funciones , matriz responsabilidades,Formato de informe rendición de cuentas ,plan de trabajo anual, Indicadores ,Acta de reunion. | N° total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Jefes de la estructura. | 0% | 12/9/19 | 12/11/19 |
| Reunion de socializacion y recordacion para Elaboración del informe de rendición de cuentas con base en la gestión de las responsabilidades asignadas, el plan de trabajo Anual y los indicadores del SG SST. | Gerencia, COPASST, Coordinador SG SST y los distintos niveles de la organización. | Humanos y tecnológicos | Matriz de responsabilidades, Formato rendición de cuentas, Acta reunion. | Actividades ejecutadas/Actividades programadas. Beneficios netos. | 0% | 6/1/20 | 6/1/20 |
| Rendición de cuentas, Plan de Acción para el cumplimiento de los aspectos a mejorar dejando claridad sobre los responsables de la ejecución y las fechas estimadas de cumplimiento | Gerencia, COPASST, Coordinador SG SST y los distintos niveles de la organización. | Humanos y tecnológicos | Informe ,Elaborar acta de la sesión de cuentas con las sugerencias de mejora para el cumplimiento de responsabilidades, la cual queda como registro de la actividad. | (N° de actividades desarrolladas en el periodo en el plan /N° de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo)* 100. | 0% | 12/5/20 | 12/7/20 |
| Socializacion de informe conclusiones de la rendición de cuentas con plan de acción de mejoras. | Gerencia, COPASST, Coordinador SG SST , comunicaciones. | Humanos y tecnológicos | Informe . | % de colaboradores que conoce el plan de acción y mejoras a generar. Promedio de tiempo para alcanzar objetivos. Resultados alcanzados / Resultados esperados. | 0% | 12/20/20 | 12/20/20 |
| Ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles del cargo | | | | | | | |
| Objetivo: Verificar entrega de documentos | | | | | | | |
| Detectar la necesidad del documento , Certificar que se le entrego al medico o entidad encargada manual de funciones del cargo, y la matriz de peligros del cargo. | Gerencia, Coordinador SG SST , Recursos humanos. | Humanos y tecnológicos | Acta de la entrega de los respectivo informes. | Numero de condiciones mejoradas / Número de condiciones encontradas*100 | 0% | 12/12/19 | 12/13/19 |
| Ingresar al plan trabajo anual plan de acción para elaborar PROFESIOGRAMA. | Gerencia, Coordinador SG SST , Recursos humanos. | Humanos y tecnológicos | Acta de reunion , plan de trabajo anual. | Numero de condiciones mejoradas / Número de condiciones encontradas*100 | 0% | 12/12/19 | 12/13/2019 |
| Ítem 3.1.5 Custodia historias clínicas. | | | | | | | |
| Objetivo: Manejo y custodia adecuada de historias clínicas. | | | | | | | |
| Solicitar Carta del medico laboral o entidad prestadora de servicios de salud que certifique custodia de historias clínicas | Gerencia, Coordinador SG SST , Recursos humanos. | Humanos y tecnológicos | certificado de custodia. | Numero de condiciones mejoradas / Número de condiciones encontradas*100 | 0% | 12/12/19 | 12/13/2019 |
| Ingresar al plan trabajo anual,acciones para elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, acorde con la normatividad vigente del SG- SST. | Gerencia, COPASST', Coordinador SG SST , Recursos humanos. | Humanos y tecnológicos | Plan Anual de trabajo 2020 | Actividades programadas. Beneficios netos. | 0% | 12/12/19 | 12/13/2019 |
| Realizar Verificación del plan de Mejora. | | | | | | | |
| Verificar el ingreso del plan de mejora en el plan Anual. | Gerencia, COPASST, Coordinador SG SST . | Humanos y tecnológicos | Plan de Trabajo Anual, Acta de sesion | Actividades programadas. Beneficios netos. | 0% | 12/18/19 | 12/18/2019 |

En el diagrama se organiza de manera cronológica las actividades que debe realizar la empresa, teniendo en cuenta, acciones correctivas inmediatas que están demarcadas con color rojo, las cuales se deben desarrollar en el transcurso del mes de diciembre 2019 con el objetivo de tener evidencias a disposición del ministerio de trabajo e ingresar las acciones de mejora detectadas al plan anual que debe quedar listo en este mes y que se desarrollará a partir de enero del año 2020.

En color verde se destaca las acciones de mejora que se deben llevar a cabo en el año 2020 proponiendo fechas considerando que :

- Las capacitaciones se deben realizar una vez definido y estructurado el COPASST.
- La reunión de socialización sobre los procedimientos y metodología para realizar la rendición de cuentas se llevará a cabo, después que se de a conocer a la organización en el mes de enero la matriz de roles y responsabilidades en el desarrollo del SG – SST.

RECOMENDACIONES

- Es importante que la empresa Trienergy S.A asigne mediante una matriz las responsabilidades, ya que esta herramienta le permitirá identificar los roles, niveles de autoridad y actividades específicas a realizar frente a la gestión eficiente del SG SST, lo anterior repercutirá de manera positiva en la rendición de cuentas que la empresa debe realizar al menos una vez al año ,ya que será mas facil de realizar al tener identificados los responsables de los resultados y aquellos a quienes debe informarse sobre cualquier logro, cambio, riesgo o eventualidad.
- Se recomienda a la empresa implementar el profesiograma ya que esto le permitirá organizar y actualizar de manera facil la información de los colaboradores desde 3 puntos de vista: Gestión del talento humano, Seguridad y Salud en el trabajo y medicina preventiva, cumpliendo además con la normatividad vigente.
- La empresa debe elaborar y ejecutar un programa de capacitación anual en promoción y prevención que incluya lo referente a peligros, riesgos prioritarios y medidas de prevención y control , extensivo a todos los niveles de la organización.
- En materia de comunicación Trienergy S.A debe generar espacios para sensibilizar al personal frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y del papel importante que cumple en la empresa, novedades , logros , resultados y responsabilidades ,mediante el uso de folletos, charlas, y correos que

permita que el plan de mejoramiento obtenga un avance significativo en materia de seguridad de la empresa.

CONCLUSIONES

La presente 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 TRIENERGY S.A nos permitió conocer a profundidad como es la estructura del SG – SST en qué consiste y cuál es el objetivo que persigue el cual se enmarca en anticipar, reconocer , evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, su implementación y mejoramiento debe estar basado en el ciclo PHVA y debe adaptarse al tamaño y las características propias de la empresa.

Se pudo constatar que con el fin de identificar la prioridades en seguridad y salud en el trabajo el diagnostico debe ser un punto de partida para la actualización del SG- SST , así mismo es relevante la organización de roles , responsabilidades y la definición de medios y mecanismos de comunicación eficientes ya que estos son un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora del SG-SST.

Dentro del proyecto se realizó un diagnostico a través de la aplicación de la matriz de estándares mínimos del SG – SST que nos permitió identificar aquellos ítems en los cuales la empresa tenía una valoración baja y de acuerdo a ello realizar una propuesta de mejora encaminada no solamente a cumplir con la normatividad vigente sino también a ver el SG -SST como una herramienta que facilita la implementación de estrategias para mitigar los riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener incidentes, accidentes y enfermedades profesionales en los trabajadores, lo que genera valor a largo plazo a través de una cultura orientada no solo al cliente y el mercado sino también a los

proceso internos, la capacitación , motivación y bienestar de los colaboradores enmarcado en la responsabilidad social y la mejora continua.

El SG-SST es compatible con otros sistemas de gestión en el caso de la empresa Trienergy fue interesante ver como el sistema esta integrado con el HSE de la empresa lo que ha permitido a la organización tener un desempeño destacado en la gestión e implementación del SG – SST.

BIBLIOGRAFIA

- ARL SURA, (s.f). Planeación estratégica en Salud ocupacional desde el Ciclo phvA.
Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf.
- Cuesta, A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- 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 salud - República de Colombia.(2019)Decreto 2090 de 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-2090-2003.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- 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 – 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. (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>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

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. Recuperado de: <file:///C:/Users/Silvia/Downloads/RESOLUCI%C3%93N%200312%20DE%2013%20DE%20FEBRERO%20DE%202019.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019) Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 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>

Peluffo, M y Catalán E. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Recuperado de : <http://www.observatorioeducativo.pe/wpcontent/uploads/2013/11/GESTION-CONOCIMIENTO-CEPAL.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>

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4824323>

Safetya. (2015). Multas y sanciones para quienes incumplan el SG-SST. Recuperado de: <https://safetya.co/multas-sanciones-decreto-472-de-2015/>

Trienergy S.A (17 de junio de 2016).Gestión Humana, Mapa de Procesos y HSE
[Información en blog]. Recuperado de :
<https://intranetrienergy.wordpress.com/home/>