

**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 GERAMA PARA EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.**

Sergio Ferley Navarrete Prada

Yenny Ruth Rodríguez Zambrano

Jennifer Paola Segura Benavides

Dalila Villanueva Briñez

Mario Humberto Aguilar

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	v
Objetivo General	v
Objetivos Específicos	v
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento del Problema.....	6
1.2 Antecedentes del Problema.....	6
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa:.....	8
2. CAPÍTULO DOS MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	9
2.1 Marco Teórico: Revisión de la teoría y autores.....	9
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	13
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	13
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	15
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	19
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	19

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	20
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	20
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	24
Recomendaciones	27
Conclusiones	29
Bibliografía	30

Introducción

Se realizará una propuesta estratégica de mejora para la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) en la empresa Gerama, según lo exigido por la Resolución 0312 de 2019, Capítulo II, para una empresa de Once a cincuenta (50) trabajadores y clasificada con riesgo III, por ser una empresa de calzado.

Gerama cuenta con cuarenta y cinco (45) trabajadores, cumple con los requisitos mínimos legales según la anterior normatividad y tiene como fin, no solo el cumplimiento de los requisitos legales existentes, sino identificar, prevenir y desarrollar estrategias que permitan establecer ambientes de trabajo saludables para todos sus colaboradores, por lo anterior mediante investigación observada, analizada y realizada con el apoyo del personal encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se realizará una investigación cualitativa, para mejorar laboralmente sus condiciones y establecer ambientes seguros de trabajo, además se trabajará en brindar un mayor bienestar social, emocional y físico a sus empleados; lo cual se verá reflejado en un mayor beneficio para la empresa aumentando su productividad y rendimiento.

En este documento, se generó el planteamiento del problema, se realizó el marco teórico y legal según resoluciones del nuevo SG-SST, dando como resultado de la investigación cualitativa un análisis en donde se evaluó la situación que presenta la matriz y el resultado con puntuación cero, serán los ítems en los cuales se trabajará como aspectos importantes buscando una solución, para posteriormente presentar los resultados obtenidos según el plan de mejora en el diagrama de Gantt, permitiéndonos así evidenciar y mejorar cada uno de los aspectos encontrados y logrando obtener un resultado óptimo a la hora de presentar el informe final.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Gerama para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar los ítems del SG-SST según lo estipulado en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 para empresas de 11 a 50 trabajadores con riesgo 1, 2 o 3 y aplicarlos a la empresa de Calzado Gerama Ltda.
- Elaborar la evaluación de resultados presentados en la auditoría mediante un diagnóstico de la Matriz de riesgos de la empresa de Calzado Gerama Ltda, con el fin de identificar las falencias que se presentan, según la nueva normatividad, teniendo en cuenta los estándares mínimos.
- Describir acciones de mejora de acuerdo al diagnóstico realizado que cumplan los requisitos de ley aplicables para la empresa de Calzado Gerama Ltda.
- Generar planes de mejora al SG – SST, de acuerdo a cada uno de los ítems identificados en la Matriz. con el fin que se cumplan los requisitos mínimos normativos vigentes, antes de la visita del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo estableció la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 por medio de la cual se definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para toda empresa y que acorde al número de sus trabajadores, sirviese como guía para su revisión e investigación y se lograra de esta forma evitar riesgos laborales y falencias que presentaran actualmente en su SG- SST.

La empresa Gerama se ha caracterizado por su compromiso para con el bienestar de sus colaboradores y actualmente cuenta con 45 empleados, durante el proceso de la aplicación de la matriz de riesgos laborales se logró evidenciar la falta de algunos puntos relacionados con los estándares mínimos que exige la ley, por tal motivo, se debe contemplar acciones de mejora que contemplen actividades de promoción y prevención en salud, además de la creación de un plan de prevención y preparación ante emergencias; así como la capacitación a los brigadistas y la señalización exigida para la salida de emergencia según la normatividad.

¿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 Gerama para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2 Antecedentes del Problema.

Todas las empresas en Colombia están obligadas a cumplir los requisitos mínimos exigidos por la normatividad vigente en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, esto para evitar y prevenir enfermedades profesionales, accidentes y riesgos generando costos adicionales para

aquellas que no cuentan con las condiciones exigidas por el Ministerio de Trabajo, según los decretos y resoluciones de los últimos años aprobados en Colombia.

La empresa Gerama cuenta con 45 colaboradores, clasificada como de riesgo III y su actividad económica es la fabricación de calzado, su finalidad es el diseño, fabricación, y comercialización de calzado institucional, colegial, industrial, de enfermería y casual.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST) y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST), la empresa Gerama analizó sus estadísticas de accidentalidad evidenciando la necesidad de cumplir los estándares mínimos planteados por la ley.

Ahora bien, junto con el Coordinador del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolló la Matriz de riesgos para este último semestre de 2019, evidenciando falencias según lo establecido por la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST) lo que permitió establecer los puntos a abordar con el fin de cumplir con la normatividad exigida.

El resultado de la evaluación realizada a la empresa Gerama mediante la matriz aplicada comprobó que no se cumple el 100% de los requisitos mínimos exigidos por la norma, haciendo necesario establecer cambios y mejoras en los ítems cuyo puntaje fue cero, adicionalmente se pudo observar que no cuenta con un programa de capacitaciones, tampoco con actividades de PYP en Salud, con un Plan de Prevención y Preparación ante emergencias ni con su respectiva brigada, con todo ello se debe realizar planes de mejora a la fecha y aplicarlos de inmediato ya que al final del año la empresa recibirá la visita de inspección, control y vigilancia que efectúa el Ministerio del Trabajo y que al encontrar dichas falencias se acarrearían a sanciones económicas para la empresa.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa:

Justificamos esta investigación cualitativa, realizada a partir de una serie de encuestas y entrevistas otorgadas por el personal de la empresa Gerama, dando como resultado las diferentes acciones de mejora a tener en cuenta para aplicarlas en el proyecto a desarrollar.

Se implementarán estrategias que permitan establecer ambientes de trabajo saludables, brindando un mayor bienestar social, emocional y físico para sus colaboradores, reduciendo de esta forma los riesgos de accidentalidad y enfermedades laborales y los sobrecostos que este tipo de situaciones puede conllevar.

Teniendo en cuenta que desde el año 2014 el Gobierno Colombiano estableció los requisitos de cumplimiento para implementar el SG-SST aplicable a toda empresa, está investigación urge establecer los requisitos faltantes acorde a la normatividad actual por parte de la empresa para evitar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

Así mismo mediante visitas realizadas a la empresa Gerama y el análisis realizado con el Coordinador del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizando la matriz de riesgo se identificaron requisitos faltantes, según la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019.

Es por esta razón que se hace necesario establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Gerama, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos de ley y por ende establecer un ambiente confiable y seguro de trabajo.

2. CAPÍTULO DOS MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1 Marco Teórico: Revisión de la teoría y autores.

Tal como lo indica Sánchez Pinilla (2016) los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo (p.6).

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST. “La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones” (Safetya, 2015).

Sánchez Pinilla (2016) Citado por Ministerio de Trabajo (2016) indique que “enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de

9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el 2014, 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales” (p. 9).

De acuerdo a lo que indica el Ministerio de Trabajo (2017) El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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 (párr. 1).

En 2019, el Ministerio de Trabajo afirmó lo siguiente para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes (párr. 2).

También el Ministerio de Trabajo resalta que (2019) en la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año (párr. 4).

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

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST nos menciona sobre cómo prevenir posibles lesiones y enfermedades ocasionadas por condiciones de trabajo, de cómo proteger y promover la salud

de los trabajadores. Su principal objetivo es mejorar sus condiciones, el medio en el que labora y su salud en el mismo, que finalmente implica promover el bienestar integral de los trabajadores.

El 31 de Julio de 2014 mediante decreto 1443, se establecieron las normas de los empleadores, referentes a la salud y la seguridad en el trabajo de sus trabajadores, así mismo los compromisos de los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales. El SST debía implementarse por las empresas con la colaboración de sus trabajadores, garantizando su cumplimiento, dándosele a conocer y verificándolo una vez al año, debía realizar un proceso de inducción de las tareas del cargo para los nuevos trabajadores, identificando y controlando riesgos y peligros que pudiesen ocasionar un accidente en su lugar de trabajo, a su vez debía contar con un programa de capacitación al año en (SST) y finalmente proporcionar elementos de protección personal a los trabajadores.

La evidencia escrita de todo lo mencionado anteriormente, debía organizarse, guardarse y controlarse legiblemente para facilitar su acceso, su conservación podía ser electrónica o física preservándola de posibles daños o pérdida y la empresa estaba obligada a tener un médico especialista en medicina laboral.

Ahora bien, el trabajador debía contribuir al cumplimiento de dicha normatividad, procurando tener cuidado de su salud, participando en toda capacitación de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando información verídica de su salud y comunicando al empleador los peligros que rodeaban su ambiente de trabajo.

Por otra parte, las administradoras de riesgos laborales (ARL), tenían la obligación de capacitar a los responsables de la seguridad y salud en el trabajo SST, proporcionando asistencia a empresas y empleados. La salud integral específicamente hacía referencia a la salud del trabajador en misión o cooperado, la salud familiar y la salud de los contratistas.

También mencionaba que debía tener el personal responsable de dicho proceso y que su perfil estuviese acorde con la normatividad y los estándares mínimos determinados por el Ministerio del Trabajo. Una (1) vez al año se debía evaluar por parte del responsable de Sistema, planeando, organizando, dirigiendo, desarrollando y aplicando su realización. Así mismo debía comunicar a la dirección el manejo y los resultados de este, para finalmente fomentar la cooperación en la implementación del Sistema.

El 26 de marzo de 2015 el gobierno estableció el decreto 1072 que en realidad se encargó de compilar todas las normas que reglamentaban el trabajo y que antes estaban dispersas para convertirse en fuente única de consulta sobre normatividad del trabajo en Colombia, así mismo estableció sanciones y multas por llegar a incumplir la implementación del SG-SST. Así mismo en febrero de 2016 se realizaron algunas modificaciones a este, dejando claro que toda empresa pública o privada estaba en la obligación de cambiar su Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) teniendo como límite el 31 de enero de 2017, también que debían recibir de igual forma, asesoría y asistencia técnica por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales y estas a su vez debían periódicamente entregar informes de estas actividades, todo esto según el Decreto 171.

Finalmente en marzo de 2017 bajo resolución 1111 el gobierno establece los estándares mínimos que deben cumplir toda empresa u organización en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no obstante el 13 de febrero de 2019 el gobierno dejó sin validez esta mediante el establecimiento de la resolución 0312 donde establece la actualización a los estándares mínimos del (SG-SST).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Se realizó una visita a la empresa Gerama en donde se solicitó muy amablemente hablar directamente con el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, después de un tiempo accedieron a contarnos y responder todas nuestras inquietudes.

Se habló sobre cómo fue la evaluación inicial del SST anterior y comentaron que esa evaluación inicial fue un tanto deficiente puesto que el Ministerio de Trabajo les exigía aplicar obligatoriamente 62 estándares mínimos sin importar la cantidad de los trabajadores y por ende esa evaluación inicial fue muy deficiente puesto que estaba en nivel crítico ya que no cumplían en su totalidad con los estándares mínimos, nos cuenta que anteriormente con el SST los trabajadores no contaban con las medidas de protección necesarias para protegerse de algún accidente laboral, nos comentaron en específico que una trabajadora que estaba laborando en ese entonces con ellos, sufría de ataques de epilepsia y ellos no sabían, ya que nunca se le practicó un examen ocupacional y por ende no se tomaron medidas de seguridad, enterándose de esta situación cuando la trabajadora sufrió uno de estos ataques y cayó sobre una máquina de guarnecer que estaba en funcionamiento, causándole graves heridas en uno de sus labios, inmediatamente uno de sus compañeros apago la máquina. Así mismo nos comentaron que antes de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se presentaron varios incidentes en el área de producción como golpes en sus extremidades superiores, inhalación de aire contaminado por manejo del cuero, dado que los trabajadores no contaban con las medidas e implementos necesarios para la realización de su labor; tampoco contaban con un plan de contingencia para cualquier eventualidad que se pudiese presentar

durante su jornada laboral, ya que no se le daba la importancia necesaria al seguimiento, prevención y control de los accidentes laborales.

Por consiguiente la empresa Gerama sustituyó el programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del 1 de junio del 2017 como lo indicaba el decreto 1072 del 2015, se llevó acabo en los meses de junio a agosto del 2017 con el líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el señor (Fabio Orlando Amador Chartana), junto con el asesoramiento de la ARL y siguiendo los estándares mínimos establecidos. En este nuevo sistema se realizó la evaluación inicial y fue un cambio significativo puesto que con la implementación de la resolución 0312 del 2019 se presentó un avance aceptable frente a la evaluación inicial, en este caso la empresa de calzado Gerama aplico el capítulo 2 y se establecieron nuevos indicadores tales como el de resultado, que valida si los cambios realizados en seguridad y salud en el trabajo han sido satisfactorios; también se identificaron prioridades y necesidades según la normatividad actual dando como resultado la asignación de elementos de protección, tales como guantes, tapa oídos, etc, para los trabajadores en sus diferentes áreas de trabajo, además se evidencio la necesidad de realizar capacitaciones sobre el uso de los EPP, así mismo Recursos Humanos está llevando control actualizado de los exámenes médicos de todos los trabajadores para disminuir significativamente los riesgos laborales, la empresa tuvo que invertir en este nuevo sistema más de 4.000.000 de pesos para su realización, además de un seguimiento constante para verificar que lo pactado se esté realizando a cabalidad.

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									
Nombre de la Entidad: GERAMA						Número de trabajadores directos: 45			
NIT de la Entidad: 860523238-0						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 21/10/19			
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	4	0,5	0,5	0,5	0,5	4
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5						
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5						
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5						
		1.1.5. Pago de pensión trabajadoras alto riesgo	0,5						
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5						
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	15	2	2	2	2	15
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2						
		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						
		2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1						
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1						
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2						
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	5	2	2	2	2	5	
	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1							
	2.7.1. Matriz legal	2							
	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	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							
	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2							
II. HACER	CONDICIONES DE LA SALUD (9%)	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	9	1	1	1	9	
		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1						
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1						
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1						
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1						
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1						
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1						
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1						
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1						
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	15	4	4	3	15	
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2						
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2						
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	0	0	0	0		
	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4							
	4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4							
III. VERIFICAR	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	15	4	4	3	15	
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicos y biológicos	4						
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5						
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5						
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5						
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5						
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5						
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5						
		VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias						5
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		5						
	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado		1,25						
	6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año		1,25						
	6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		1,25						
	6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST		1,25						
	IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	2,5	2,5	10
7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora			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						
7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL			2,5						
7.1.5. 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						
7.1.6. 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						
TOTALES				100				88	

Se realizó la evaluación de la matriz de estándares mínimos (se anexa como imagen) aplicando el Capítulo 2 de la resolución 0312 del 13 de Febrero del 2019, en donde solo se calificaron 21 ítems y el resto de ítems se calificó como no aplica pero justifica, ya que la empresa actuante cuenta con 45 trabajadores.

Ya aplicada la matriz de evaluación se obtuvo un 88% lo que significa que esta evaluación es aceptable, con ello se pudo observar que la empresa Gerama actualmente no cuenta con el programa de capacitación promoción y prevención PYP que equivale un 2%, tampoco con actividades de promoción y prevención en salud que equivale a un 1%, tampoco se cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias que equivale a un 5% tampoco se cuenta con la brigada de prevención creada, preparada y dotada que equivale a un 5%, para un total de incumplimiento del 13% , con todo ello, se tiene que realizar un plan de mejora para cumplir al 100% los estándares mínimos y que este no sea mayor a finales de noviembre ya que es allí cuando la empresa recibirá la visita de inspección, vigilancia y control que efectúa el Ministerio del Trabajo.

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

En la evaluación inicial realizada bajo la supervisión del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Sr. Fabio Orlando Amador Chartana a la Empresa Gerama, que actualmente cuenta con 45 colaboradores, se identificaron prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se da inicio al plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial realizada a la empresa Gerama, la cual tendrá una duración de 3 meses puesto que la calificación en la evaluación inicial fue aceptable, en la revisión se evidencia acciones de mejora a realizar en cuanto a

capacitaciones para la promoción y prevención PYP, debido a que no se tienen, por tanto se implementaran distintas capacitaciones orientadas a evitar o prevenir enfermedades o problemas mediante el control de los agentes causales y el control de riesgo, según las necesidades de los trabajadores con el fin de modificar, mejorar y ampliar el conocimiento, las habilidades y las actitudes, promoviendo comportamientos seguros y una cultura de prevención frente a los riesgos laborales.

Como segundo tema a mejorar es la falta de actividades de Promoción y Prevención en Salud y como acción de mejora se establece el evaluar los lugares de trabajo el área de producción para que estos sean saludables; dar capacitaciones relacionadas con el manejo adecuado de los elementos de protección tales como guantes, tapa oídos y tapabocas y sobre la prevención de enfermedades cardiovasculares y metabólicas, la promoción de estilos de vida saludable (deportes); la prevención de enfermedades osteomusculares e higiene postural, además de la prevención de enfermedades respiratorias y el correcto uso de los implementos de seguridad promoviendo el uso adecuado donde se requiera.

Como tercer aspecto no se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias, por lo anterior es de vital importancia crearlo seleccionado el equipo que lo conformará (Brigadistas) y entrenándolos en la prevención de emergencias, ubicando la señalización de salidas, rutas de evacuación, puntos de encuentro, cumpliendo con todos los protocolos de atención en caso de desastre, realizando jornadas de brigada enfocadas en la prevención de emergencias en la empresa y asistiendo a los simulacros de evacuación nacional. Según diagrama anexo.

Luego de ello se realiza la ejecución, colocando en marcha el plan de mejoramiento que se explicó en la fase anterior y también se realizara el plan de trabajo del presente año al igual que

se debe elaborar el plan de acción del año posterior en donde se identifica, se interviene y se monitorean todos los factores de riesgo con los que cuenta la empresa Gerama.

Todo ello tiene un plan de seguimiento y mejora, donde el líder de SG-SST verificó los estándares mínimos para la empresa Gerama que está clasificada en riesgo III, se revisó el plan de emergencias, también se realizó el reporte de incidentes y accidentes de trabajo en donde este arrojo que no ha habido accidentes laborales en lo transcurrido del año, por consiguiente se están cumpliendo con la mayoría de los ítems evaluados según la nueva normatividad, en la empresa Gerama se está siguiendo a cabalidad con el plan de mejora implementado ya que el cronograma de actividades no cuenta con ningún retraso.

Es necesario que la empresa Gerama logre cumplir con el cronograma establecido debido a que el Ministerio de Trabajo estará haciendo la respectiva revisión a finales de este año y se debe contar con un plan de mejoramiento y presentarlo a los entes competentes en las fechas exigidas, con el fin evitarse la sanción o multa establecida por el incumplimiento del mismo.

También se determinó que algunas acciones requieren de un presupuesto que debe ser destinado para fortalecer la señalización de salidas de emergencia, así como el seguimiento al año y el plan de visita a la empresa con valoración aceptable, por parte del Ministerio del Trabajo. Debido a que lo demás ítems ya cuentan con un presupuesto asignado, para las eventualidades que se presenten durante los cambios a realizar como es la dotación para los brigadistas y las capacitaciones que se llevarán a cabo y que estarán siendo dictadas con el apoyo de la ARL y la Caja de Compensación, además de las personas entrenadas en la empresa que estarán apoyando cada proceso y realizar un seguimiento a cada una de las actividades que requieren de una mejora.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

La empresa Gerama inicia su proceso de calificación donde se realizó una reunión con el personal encargado de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional que suministra la información adecuada y necesaria para el análisis y parametrización del SG-SST, para iniciar la implementación en base a la normatividad vigente, resolución N° 1111 de marzo de 2017 de estándares mínimos. El proceso de análisis inicio en el mes de agosto de 2019 con el de entrar a evaluar los puntos que se estaban tomando dentro de la corporación y si las medidas si eran acorde con lo que la ley exige, se desarrolló por medio de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST en el cual arroja un valor de 88 % y se logra ver que es aceptable tomando como guía la norma anteriormente nombrada, por lo tanto el paso a seguir es la formulación de un plan de mejoramiento que genere reducción en cuanto el riesgo, fallas y que conlleve al cumplimiento del modelo, la continua mejora en el espacio laboral y las condiciones físicas y psicológicas de los empleados.

Se debe programa capacitación promoción y prevención PYP, es evidente que este tiene como fin desarrollar las habilidades y fortalecer las capacidades del personal, buscando formar talento humano más competitivo y habilidoso. Además buscar impulsar el autocuidado, evitar riesgos y futuras enfermedades.

Se logra identificar las actividades de promoción y prevención de salud importantes para promocionar y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los diferentes ambientes profesionales.

Se debe implementar el plan de prevención y preparación ante emergencias y logra conformar la brigada de prevención dotada y debidamente capacitada, teniendo en cuenta su importancia de implementación y que se cuenta con un plan de emergencia, se debe resaltar que es vital que el personal que conforma la brigada de prevención esté capacitado con los primeros auxilios, también este alerta y conozca los distintos signos de alarma que se pueden presentar en medio de la compañía.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Al revisar el análisis obtenido en la Tabla de Valores y calificación de estándares mínimos SG-SST, según la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 en la Empresa Gerama, se establece un plan de acción y un cronograma de actividades, para que la empresa logre llegar a una transición efectiva y acorde a lo exigido por el Ministerio de Trabajo para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Primero que todo se organiza un plan de mejora teniendo en cuenta la metodología PHVA, (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), con el fin de determinar las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, para reducir los incidentes, enfermedades y accidentes laborales. Según el puntaje obtenido (88%), en la matriz aplicada a la empresa Gerama dio como resultado una valoración aceptable, por tanto, se incluirán en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Se evidencio como primer punto la necesidad de un Programa de Capacitación Promoción y Prevención PYP, el cual estará enfocado en los funcionarios, logrando así que todos sean competentes y conozcan la normatividad de la empresa, además de desarrollar habilidades

orientadas a evitar o prevenir enfermedades mediante el control de las causas y el control de riesgos en los puestos de trabajo.

Se diseñaron capacitaciones enfocadas a las necesidades de los trabajadores (perfil del cargo) con el fin de modificar, mejorar y ampliar conocimiento, habilidades y actitudes promoviendo comportamientos seguros y de prevención frente a riesgos laborales, en este punto específico se busca que cada trabajador cuide su salud y aplique acciones de prevención y autocuidado en las enfermedades y los riesgos laborales.

Para lograr una actitud de autocuidado y de prevención es necesario que todos conozcan y hagan parte de dichas capacitaciones y actividades con el fin de mejorar tanto el entorno en el lugar de trabajo como la salud física y mental.

Esta estrategia tiene como principal objetivo involucrar a todo el personal de la empresa Gerama, por lo que se programarán capacitaciones con el coordinador de SG-SST /Gestión de la ARL, Caja de Compensación, según metodología de trabajos de grupo y talleres.

Como segundo ítem se establecieron actividades de Promoción y Prevención en Salud como el evaluar los lugares de trabajo para que estos sean saludables, si revisamos la salud de los trabajadores depende mucho del puesto en el que se ubica, en este caso se debe tener en cuenta normas para controlar los peligros y riesgos desde sus comienzos, tales como el encierro, aislamiento; la ventilación, (general y localizada), iluminación, entre otros. Logrando así un buen desempeño y generando a la empresa productividad y competitividad.

Otro de las estrategias establecidas es proporcionar capacitaciones sobre la alimentación saludable, en este caso y de acuerdo al SG- SST en la empresa Gerama se tiene como iniciativa incentivar programas de alimentación saludable que generen buenos hábitos en los funcionarios, debemos tener claro que en algunas ocasiones nosotros los empleados no somos conscientes de

nuestros hábitos alimenticios, dedicamos poco tiempo a esta actividad y tampoco sabemos seleccionar bien nuestros alimentos lo que termina siendo poco nutritivo, llevándonos a una serie de enfermedades que más adelante se evidencia en el aumento del nivel de ausentismo en nuestros puestos de trabajo.

La estrategia sugerida es capacitar a los empleados junto con el apoyo del Coordinador del SG-SST /Gestión de la ARL, Caja de Compensación, EPS, en que todo el personal tome conciencia de lo importante que es una alimentación saludable.

De lo anterior surge el compromiso de que todos los empleados conozcan la forma correcta de prevenir enfermedades cardiovasculares y metabólicas, enfermedades osteomusculares e higiene postural, también la prevención de enfermedades respiratorias, capacitándolos en estilos de vida saludables que permitan a cada empleado tener una mejor condición de vida, un conocimiento sobre que se debe hacer para mejorar cada uno de los temas anteriormente mencionados como por ejemplo, el practicar un deporte, el realizar pausas activas durante su jornada laboral y que cada uno cuente con apoyo (personal capacitado) en caso de presentarse una situación de estrés.

Estas estrategias estarán siendo implementadas bajo la coordinación del SG-SST Gestión de la ARL, Caja de Compensación y la EPS, generando así ambientes de trabajo más saludables con personas motivadas y comprometidas con la empresa.

Otro de los puntos a mejorar es la entrega de los implementos de seguridad y promover el uso adecuado de ellos, debido a que muchos accidentes se registran porque el personal no utiliza los equipos de trabajo exigidos para cada actividad, estos deben ser entregados y registrados, además de informar las instrucciones básicas de uso, si requiere de mantenimiento, limpieza, almacenamiento y vida útil de los mismos, según las indicaciones de los fabricantes. Algunas actividades requieren del uso de equipos de protección como los guantes y tapabocas que ayudan

a prevenir accidentes, y se debe informar al trabajador que el uso adecuado es responsabilidad compartida entre las empresas y el trabajador.

En cuanto al Plan de Prevención y Preparación ante emergencias, se hace necesario controlar y minimizar tanto eventos naturales como eventos internos o externos que se puedan presentar, deben ser entrenados en pautas y normas claras de procedimiento que serán aplicados, en caso de una eventual situación de emergencia. Para lo anterior surge como acción de mejora realizar capacitación a los brigadistas en prevención de emergencias, este grupo de personas serán entrenadas para actuar antes, durante y después de cada emergencia en la empresa. Su principal objetivo es intervenir en la eliminación o controlar los factores de riesgo presentes en la empresa y que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, estas capacitaciones deben ser periódicas y prácticas para reforzar técnicas ya vistas y se deben realizar con el apoyo de la coordinación del SG-SST, el líder brigadista y el grupo de brigadistas.

También se identificó en la matriz realizada que se debe ubicar señalizaciones en salidas de emergencia con el fin de que al momento de presentarse una situación de emergencia se conozca las rutas que se deben seguir para poder salir de la edificación.

Cumplir con todos los implementos de atención en caso de desastre, en este caso si se requiere atender una situación se debe contar con los implementos necesarios camillas, extintores en caso de que se requieran, herramientas manuales, etc. Las acciones que se pueden realizar son el establecimiento de fichas de intervención, generar diferentes manuales con instrucciones para los trabajadores y personas que visitan la empresa, elaborar planes de formación para los implicados y la actualización de manera periódica la formación, tener actualizado el plan de simulacros anuales y realizar sesiones informativas a los empleados para que sepan cómo manejarse en una emergencia.

implementación del plan de emergencia junto con los brigadistas, ubicación de señalización, simulacros y jornadas de prevención) para la Empresa Gerama, logrando así el paso del porcentaje obtenido (88%) a una mejora en la puntuación del 100% en la Matriz de evaluación. Con la valoración Aceptable obtenida en la Matriz se trabajará en la implementación de cada uno de los ítems a mejorar y se mantendrá la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, incluyendo en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. El presupuesto para desarrollar algunos de los ítems evaluados y que requieren de implementación es de \$1.000.000, los demás ítems a mejorar serán atendidos por las entidades encargadas (ARL – Coordinador de SG – SST) y no requieren de asignación de presupuesto.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Gerama para lograr cumplir con la normatividad al 100%, crear estrategias y herramientas que permitan llevar a cabo las mejoras en el SG- SST, estipuladas en la actual normatividad, con el fin de que se adquiriera un mayor compromiso y participación de los trabajadores de forma concreta y responsable, además de realizar capacitaciones para evitar accidentes de trabajo.

Proporcionar e inyectar a este tipo de procesos un mayor presupuesto con el fin de tener disponibilidad de realizar cambios enfocados a la mejora continua y así permitir una mejor calidad de vida a todo el personal encargado de los procesos tanto administrativos como de producción.

La empresa Gerama debe establecer los estándares mínimos a cumplir por parte de las empresas con menos de 50 trabajadores, los cuales serán verificados mediante documentos, soportes para llevar acabo las mejoras detectadas.

Realizar actividades de trabajo identificadas en la matriz como puntos a mejorar e implementar medidas provisionarias y correctivas, teniendo como eje los resultados de las diferentes evaluaciones.

Se deben contemplar actividades enfocadas a la alimentación (Para evitar fatiga al momento de realizar jornadas largas de trabajos siendo este factor una causa que los trabajadores no sean productivos), ejercicio: para evitar el sedentarismo al que se acostumbran los trabajadores en las largas jornadas de trabajo (pausas activas), el descanso: el intervalo del tiempo destinado para

reposo sea respetado y la motivación, lo anterior ayuda a que el clima laboral facilite el desarrollo de las labores.

En base a los puntos críticos en medio del SG-SST, la empresa Gerama debe apoyarse en las entidades de control como la ARL y las EPS que brinden información en cuanto a la prevención de accidentes, el uso de las herramientas de trabajo, los tipos de riesgo que se clasifican en el área, la reacción ante desastres naturales, los principios básicos en el momento de auxiliar a los compañeros de manera inmediata, de modo que son recursos que no se aprovechan y son totalmente gratuitos, además contribuimos a que su gestión sea más factible y los resultados óptimos.

Los planes de mejora se deben aplicar a cada uno de los ítems que evidenciaron resultados que serán atendidos de manera inmediata con el fin de lograr el 100% en cada uno de los enfoques que nos otorga la matriz de evaluación, llevándonos a un plan de acción que debe realizarse con la colaboración del personal de la empresa.

Conclusiones

Se identificaron los ítems a cumplir por la empresa de Calzado Gerama Ltda., según los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 de 2019 para los SG-SST en empresas de 11 a 50 trabajadores con riesgo 1, 2 o 3.

Se identificaron cuatro (4) falencias que se presentan en la empresa de Calzado Gerama Ltda., según la normatividad vigente en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos de los SG-SST mediante el análisis de la matriz de riesgos elaborada en la auditoría de la organización.

Se diseñaron diferentes acciones de mejora en cuanto a capacitación, promoción y prevención, con el fin de corregir las debilidades identificadas en la empresa Gerama, y que a su vez diesen cumplimiento a los requisitos legales aplicables vigentes en cuanto al SG-SST.

Se consolidaron los diferentes planes de mejora al SG-SST de acuerdo a los ítems con calificación cero (0) identificados en la matriz de riesgo, mediante un plan de trabajo para dar cumplimiento a los requisitos mínimos normativos vigentes, antes de la visita del Ministerio de Trabajo.

Bibliografía

- Andrade Jaramillo, V. y Gómez, I.C. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>
- Cuesta Santos, A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Finquela, J., Coppée, G., Hunt, V., Kraus, R., Laurig, W., Messite, J., ... Terracini, B. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>
- Alcaldía Municipal de San Vicente Del Caguán en Caquetá. (2017). Manual SG-SST Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el [28 de noviembre de 2019] en <http://www.sanvicentedelcaguan-caqueta.gov.co/planes/manual-sgsst-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Empresas preparadas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el [28 de noviembre de 2019] en <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2016/5750-empresas-preparadas-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo en el Año 2020*. Recuperado el [24 de noviembre de 2019] en <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de>

[seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). *República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales*. Recuperado el [24 de noviembre de 2019] en <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). *República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales*. Recuperado el [24 de noviembre de 2019] en 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. (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 el [24 de noviembre de 2019] en <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2017). *Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes*. Recuperado el [24 de noviembre de 2019] en <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

República de Colombia, Ministerio del Trabajo. (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 el [24 de noviembre de 2019]

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

SAFETYA. (2015). Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el [25 de noviembre de 2019] en <http://safetya.co/sistema-de-gestion-deseguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Sánchez Pinilla, M. R. (2016). *Los SG SST en Colombia*. (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.