



Diplomado de profundización en gerencia del talento humano.

Fase 6: Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI para el segundo semestre del 2019

ESTUDIANTES

**IVAN ANDRES BARRAGAN
YELENKA DE JESUS MELO
KERRYN PAOLA ARGUELLES
ORietta RANGEL GALIANO
ANGELA DELUQUE MARTINEZ**

GRUPO: 101007_53

MARLON JONNATAN RODRIGUEZ

DOCENTE

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS.**

COLOMBIA 2019



Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	2
INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
General	5
Específicos.	5
PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	7
1.1 Planteamiento del Problema:.....	7
1.2 Antecedentes del Problema.	8
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa:.....	9
CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO Y LEGAL.....	11
2.1 Marco Teorico	11
2.2 Marco Legal.....	13
CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	16
Análisis de la implementación Inicial del SG-SST-.....	16
3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	20

3.3 Descripción de la transición de la empresa al Nuevo SG-SST- Decreto 0312 del 13 de Febrero de 2019.	22
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	25
4.1 Presentación y Análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	25
CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.....	30
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	31
Plan de mejora	31
5.2 Cronograma de actividades.....	32
RECOMENDACIONES.....	35
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	40



INTRODUCCIÓN.

En el siguiente trabajo colaborativo quedara plasmado todo lo referente al diplomado de profundización en gerencia de talento humano Con el fin de abreviar las unidades vistas, de la misma forma continuar con el trabajo investigativo en la empresa **ANOUTA WAKUAIPA IPSI** , el cual ha dado resultados significativos para la mejora de la organización, resaltando así la importancia de la gerencia de talento humano al integrar los diferentes conceptos y temáticas relacionados para la elaboración de estrategias que permitan potenciar la organización a través del desarrollo y retención del talento humano que la componen y así mismo tomar medidas y decisiones estratégicas acordes con las necesidades de la organización, las cuales buscan contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales.

Por otra parte este documento aplica las temáticas con base en las herramientas tecnológicas y teóricas dispuestas en los diferentes entornos del curso, lo cual nos permite dar conceptos más claros, consultados en fuentes confiables de información, que finalmente nos permite dar recomendaciones claras y concisas resaltando la importancia de diseñar y ejecutar planes y programas relacionados con el SG-SST siendo este el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación ,la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.



OBJETIVOS

General

Elaborar una propuesta estratégica 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 ANOUTA WAKUAIPA IPSI para el segundo semestre del 2019

Específicos.

- Valorar el estado inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, por medio de la matriz de evaluación inicial.
- Evaluar plan de mejoramiento para la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, de acuerdo con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
- Analizar la fase de transición del SG-SST, en la que se encuentra la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, de acuerdo con el Decreto 052 de 2017.
- Proponer actividades que respondan a una mejora continua que permitan que la empresa mitigue los posibles riesgos laborales.



PRESENTACION DE LA EMPRESA

La empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI es una institución orientada a construir en el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, que cuenta con profesionales competentes y comprometidos, que trabajan de manera continua con eficiencia, responsabilidad y calidad humana, nuestros servicios son prestados con equipos e infraestructura que cumple con los estándares de calidad.

Misión

Hacer accesible el cuidado de la salud a las personas que no cuentan con recursos mejorando con ello su calidad de vida y evitando a su vez cualquier gasto catastrófico.

Visión

Ser una empresa con presencia departamental, reconocida por su solidez financiera, su compromiso con el cliente y su valor social como solución al problema de acceso a la salud.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema:

La empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, aunque cumplió con las fechas establecidas en Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y este tiempo ha aplicado la normatividad en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, ha fallado en algunos estándares mínimos del mismo, como lo son los peligros, evaluación y valoración de riesgo.

Siendo conscientes de la importancia del cumplimiento de estas disposiciones legales, se ha venido adelantando dicha implementación y se quiere conocer ¿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 ANOUTA WAKUAIPA IPSI para el segundo semestre del 2019 y primero del 2020?

Un empresario debe estar en constante evaluación de su entorno microempresarial para buscar siempre sistemas que se acoplen a los resultados y las políticas empresariales, esto quiere decir; que el papel del gerente no debe ser autócrata, antes bien debe asumir una posición de liderazgo que vaya en miras a el éxito de la organización con una motivación constante de sus subordinados para alcanzar el objetivo. Uno de los elementos que actualmente son prioridad en las empresas es el SG-SST, por lo que es importante ir enfocando cada uno de los procesos en el cuidado y preservación tanto de los empleados como la empresa, esto le ayuda a crecer y tener una buena reputación.







1.2 Antecedentes del Problema.

ANOUTA WAKUAIPA IPSI, es una empresa que desde sus inicios ha ido cumpliendo con las normativas referentes a la prevención de enfermedades y accidentes laborales, luego de manera voluntaria han venido aplicando los requisitos necesarios para la evaluación RUC. Desde sus inicios la empresa implemento el Programa de Salud Ocupacional con el cual se realizaron actividades de Higiene Industrial, Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del trabajo, además contaba con el Plan de Emergencias donde con la participación de los colaboradores de la empresa tenían conformada la brigada de emergencias (primeros auxilios, control y prevención del fuego y Evacuación y rescate), así mismo se tenía establecido el Reglamento de Higiene Industrial con el cual se evalúan los riesgos a los que está expuesto el trabajador en la labor que realiza enfocándose a la prevención de enfermedades. La empresa además tenía conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) donde existía la participación de dos representantes de parte del empleador y dos representantes de parte de los trabajadores quienes hacían reuniones donde se buscaba proteger la salud de los empleados, Durante el estudio de estos antecedentes se logró evidenciar la realización de charlas y capacitaciones referentes a salud y brigadas de emergencias de parte de la ARL Liberty.

En el entendido la Gestión del Conocimiento, en las empresas se debe realizar una concientización de que sus empleados son el recurso humano de mayor importancia, dado que son ellos quienes desarrollan todas las actividades en la empresa, se debe buscar que alcanzan los conocimientos necesarios y está en la capacidad de atreverse a afrontar los cambios que día a día se presentan a nivel global.







Es importante tener en cuenta que un personal motivado significa mas eficiencia efectividad y éxito en una empresa.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa:

La presente investigación se orientará en la Gestión del Talento Humano en la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, se pretende aplicar cada una de las teorías vistas durante el proceso formativo.

Debido al cambio de normatividad y una serie de cambios en los plazos de cumplimiento de la legislación y para que los empresarios y los administradores de los sistemas de gestión puedan dar cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y así evitar las sanciones vigentes correspondientes de parte de los entes gubernamentales y de control cuando estos hagan las visitas de seguimiento a la entidad, se hace necesario que las empresas estén dando cumplimiento a las normativas, decretos y resoluciones que han surgido desde al año 2014 donde con el decreto 1443 el gobierno obliga a las empresas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como responsables de la seguridad y salud de sus colaboradores. Es de tener en cuenta que para el 26 de marzo del 2015 con el Decreto Unificado Reglamentario 1072 acoge el decreto 1443 del 2014 donde realmente no se presentaron cambios importantes en los requisitos pero si se ampliaron los plazos de cumplimiento, que pasaron del 31 de enero del 2016, luego al 31 de enero de 2017 y finalmente el último plazo de implementación nos lo da la resolución 1111 de 2017 donde nos dice que se debe iniciar a partir del 1 de junio de 2017 con la primera fase de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La resolución 1111 del 2017 fue derogada totalmente por la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 con la cual se establecen los Estándares Mínimos de Sistema de Seguridad



y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual se define como un conjunto de normas, requisitos y procedimientos que son de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que van a permitir establecer y verificar unas condiciones básicas indispensables para que funcione el Sistema General de Riesgos Laborales.

De acuerdo a lo anterior se hace necesaria la investigación cualitativa enfocada en conocer el nivel de avance y cumplimiento de la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, en los Estándares Mínimos de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y así identificar aquellas falencias, aspectos por mejorar o mantener en el sistema que se está implementando, con esto se debe establecer un Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación para dar cumplimiento a los Estándares Mínimos establecidos y así poder garantizar que los colaboradores de la organización están protegidos en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO Y LEGAL

2.1 Marco Teorico

La SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores. Genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

El hombre siempre ha trabajado para sobrevivir, pero sus derechos como trabajador habían sido ignorados, a través del tiempo y debido a las grandes revoluciones que ha sufrido el trabajo, pasando de esclavos a hombres laborales. Aunque muchos de estos hechos fueron debido al mejoramiento de los procesos productivos y el incremento de maquinaria para fabricación, se aumentó la accidentalidad laboral, “La verdadera necesidad de seguridad organizada, no provino sino hasta el advenimiento de lo que se llama edad de la máquina y el movimiento de prevención de accidentes como existe hoy, es estrictamente una innovación moderna” (Hena Robledo, 2013, pág. 15)

Otro evento muy importante fue en 1919 la creación de la Organización Internacional del Trabajo, “es la agencia tripartita de la ONU que se encarga de reunir a los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.” (OIT, s.f.) La organización Internacional del Trabajo OIT (2005), calcula que las perdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4 por ciento del PIB mundial. (Ingrid, 2006)

Para Colombia la historia de la seguridad y salud en el trabajo inicio en 1904 con la política de seguridad de los trabajadores por el General Rafael Uribe Uribe, para 1934 abrió las puertas la oficina de Medicina Laboral, de allí se generó la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial “creando en 1938 el Ministerio del Trabajo, mediante Ley bajo el nombre Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social. Posteriormente, pasó a denominarse Ministerio de la Protección Social.” (CINTERFOR, s.f.)

Para conocer las disposiciones del Ministerio de Trabajo en cuanto al tema de la seguridad laboral, se inicia con a partir del Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 con la implementación del SG-SST el cual se encarga de promover y prevenir los riesgos laborales mediante elución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, queda claro que la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento.

Con el Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 el cual se emite el Decreto único reglamentario del sector trabajo; en su Capítulo 6 se define el objeto, campo de aplicación y definiciones del SG-SST. Además de la política en seguridad y salud en el trabajo y la organización del sistema de gestión de la seguridad y salud del trabajo. Este capítulo es muy completo debido a que muestra la planificación, aplicación, revisión y mejoramiento del SG-SST.

Muchas veces los empresarios consideran innecesaria la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo principalmente por los costos que esto implica, donde realmente no se analizan los costos superiores que tendría la empresa en caso de un

accidente de trabajo o una posible enfermedad laboral de uno solo de los empleados, además los costos y sanciones que se generan por incumplimiento de las normativas.

Con la resolución 1111 del 27 de marzo 2017 se definen los Estándares mínimos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratistas, esta resolución fue derogada por La resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 debido a que en el momento de la implementación del sistema se detectó la necesidad de realizar ajustes para las empresas con menos de 50 trabajadores donde se hace necesario definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que sean aplicables y se ajusten adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficio que desarrollen.

2.2 Marco Legal

En Colombia desde el año 1979 se emprendió con el reglamento en materia de SG-SST. Dentro de las normas que se han regulado existen:

- Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial.
- Ley 9 de 1979. Código sanitario nacional.
- Resolución 2013 de 1986. Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST.
- Decreto 614 de 1984. Se crean las bases para la organización de la SG-SST.
- Resolución 2013 de 1986. Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

- Resolución 1016 de 1989. Establece el funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas.
- Decreto 1295 de 1994. Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto 1530 de 1996. Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- Ley 776 de 2002. Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 1918 de 2009. Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1956 de 2008. Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.

- Resolución 652 de 2012. Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- Circular 0038 de 2010. Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- Resolución 1356 de 2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.
- Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1903 de 2013. Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
- Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe

instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

- Resolución 0312 de 2019, define los nuevos estándares Mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.

Esta tiene como objeto establecer los estándares mínimos para las personas Naturales o Jurídicas Señaladas en el Artículo 2 de ese acto administrativo.

CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.

3.1 Análisis de la implementación Inicial del SG-SST-

La prevención como concepto clave en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La prevención es un concepto clave en la seguridad y salud laboral. De hecho, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser el principal objetivo de cualquier sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

Debido a los rápidos cambios que sufren las organizaciones y empresas en la actualidad (globalización, reducción de personal, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y subcontratación entre otros) el concepto de prevención es cada vez más relevante y permite además dar un enfoque dinámico a la seguridad y salud laboral.

Los principios generales de prevención establecidos por la Administración y Gerencia de la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI se actualizara de forma continua. Por ejemplo, establecer

una serie de principios para prevenir una mala salud en el trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y promocionar la mejora de la salud y el bienestar de los empleados. Estos principios son:

- Códigos de conducta y directrices empresariales que consideran a los empleados no sólo como costes sino como importantes factores de éxito
- Culturas empresariales y políticas de gestión que animen a la participación de los empleados y que les permitan asumir responsabilidades
- Organizaciones que permitan a los empleados compatibilizar la realización de su trabajo con el desarrollo de sus habilidades personales y controlar su propio trabajo además de ofrecerles apoyo.
- Políticas de personal que incluyan objetivos de mejora de la salud.
- Servicios integrados de seguridad y salud laboral
- Inclusión de los empleados en los temas relacionados con la salud a todos los niveles (fomentando su participación)
- Aplicación sistemática de todas las medidas y programas (gestión de proyectos)
- Vinculación de las estrategias de reducción de riesgos con el desarrollo de las mejoras en seguridad y salud (enfoque integral)

Teniendo en cuenta los principios antes mencionados y la necesidad de centrarse en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas deben implementar e integrar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral en su sistema de

gestión. Este sistema permitirá tanto desarrollar como implementar políticas de seguridad y salud laboral en la empresa y gestionar sus riesgos.

Medidas de control y prevención

Como se mencionó con anterioridad, la evaluación de riesgo permite decidir si son necesarias o se requieren acciones concretas y qué tipo medidas de seguridad y salud laboral deben aplicarse en los lugares de trabajo. Estas medidas de control se deben basar en conocimientos técnicos y organizativos actualizados y en buenas prácticas. La implementación de medidas de control se debe hacer utilizando la siguiente jerarquía:

1. Medidas preventivas
2. Medidas de protección
3. Medidas de mitigación

A continuación se describirán brevemente cada una de estas medidas de control.

Medidas preventivas

El objetivo de las medidas preventivas es reducir la probabilidad de que se produzca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Estas medidas pueden ser dos tipos:

- Medidas técnicas o de ingeniería - medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo.
- Medidas organizativas o administrativas – pretenden promover un cambio en los comportamientos y actitudes además de promover una cultura de la seguridad.

Medidas de protección

En el caso de las medidas de protección hay que tomar decisiones que antepongan la protección colectiva a la individual y, en el caso de que éstas no fueran viables o eficaces, considerar medidas de protección individual. Las medidas de protección incluyen:

- Medidas colectivas - diseñadas para aislar el riesgo, por ejemplo, mediante el uso de barreras físicas o medidas administrativas u organizativas que disminuyan la duración de la exposición (rotación en el empleo, control del tiempo trabajo, uso señales de seguridad).
- Medidas individuales - cualquier equipo de protección personal diseñado para proteger al trabajador del riesgo residual.

Medidas de mitigación

Las medidas de mitigación tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños a los empleados, al público y a las instalaciones. Entre ellas se incluyen:

- Plan de emergencia
- Planificación de evacuación
- Sistemas de alerta (alarmas, luces intermitentes)
- Ejercicios, test y simulacros de emergencia

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

MATRIZ DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST **Estándares mínimos SG-SST**

CICLO	ESTÁNDAR		PESO PORCENTUAL	CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	VALORACION
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	6	4	66%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
	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%)	15	15	100%	ACEPTABLE
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)				
		Plan Anual de Trabajo (2%)				
		Conservación de la documentación (2%)				
		Rendición de cuentas (1%)				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en ma				
		Comunicación (1%)				
		Adquisiciones (1%)				
Contratación (2%)						
Gestión del cambio (1%)						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9	9	100%	ACEPTABLE
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5	5	100%	ACEPTABLE
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6	6	100%	ACEPTABLE
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15	4	26%	CRITICO
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15	10	66%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10	5	50%	CRITICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5	3,75	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	10	10	100%	ACEPTABLE
TOTALES			100	74,55	74,50%	MODERADAMENTE ACEPTABLE

Tabla de valores y calificación Entidad ANOTA WAKUAIPA IPSI

3.3 Descripción de la transición de la empresa al Nuevo SG-SST- Decreto 0312 del 13 de Febrero de 2019.

De acuerdo a la Resolución anterior No.1111 de 2017, todas las empresas estaban obligadas a establecer un SG-SST en los cuales debían cumplir con 62 estándares mínimos sin importar la cantidad de trabajadores que tuviesen, utilidades o ingresos, con lo que generó para las pequeñas y medianas empresas problemas económicos y administrativos para la implementación de este.

Una vez derogada la anterior y en Vigencia la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, ayuda a darle solución a esta problemática ya que logro realizar algunos ajustes en la implementación del SG-SST para empresas con menos de 50 empleados para que así estas lograran implantar el sistema de forma más ágil y eficaz sin causar problemas a los trabajadores o 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.

Algunos Cambios fueron los 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
- Están excluidos de la implementación del SG-SST los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales.

- A las personas naturales que desarrollen labores de servicio doméstico no les será aplicable la resolución en comento.
- 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.
- Establece los procesos de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG-SST con las fechas límite para su desarrollo, fijando las siguientes fases:

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

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

Fase 3. Ejecución o puesta en marcha del SG-SST con fecha de ejecución de **enero a diciembre de 2018.**

Fase 4. Seguimiento y plan de mejora. Los seguimientos al sistema de gestión y al cumplimiento del plan de mejora los realizará el Ministerio del Trabajo y las ARL, cuya fecha de ejecución va de **enero a octubre de 2019.**

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

CAPITULO 4: RESULTADOS.

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

Se realizó la evaluación de los estándares mínimos de SGSST al área de RRHH de la empresa ANOUTA WAKIAPA IPSI, verificando que cumpla los requerimientos internos y se ajuste a la normatividad establecida para cubrir los riesgos a los cuales están expuestos todos los empleados, según el decreto único reglamentario del sector trabajo, que fue actualizado en 2018, Decreto 1072 de 2015.

La IPSI en el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución. La Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 , en la cual se establecen criterios de calificación mediante los cuales se determina si la empresa está en un nivel crítico, moderadamente aceptable o aceptable en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de esa manera establecer el plan de mejora.

En la etapa del Plan de Mejoramiento corresponderá a las medidas de control necesarias para la corrección y mejora de las debilidades encontradas en la autoevaluación. Para aquellas empresas calificadas como críticas (menos del 60 %), deben hacerlo en tres meses, y las que estén calificadas como moderadamente aceptable (puntaje superior al 60 % e inferior al 86 % en la autoevaluación) deben hacerlo en seis meses, mientras que las empresas que superen el 86 % se

considerarán aceptables y no requieren estrictamente de un plan de mejoramiento, pero sí deben tener un plan de trabajo anual.

Para iniciar el análisis de los resultados obtenidos cabe resaltar que puede haber porcentajes bajos y otros altos, debido ya que es un sistema nuevo, pero es importante saber que esta primera evaluación se debe estar haciendo todos los años para mirar si se está mejorando el porcentaje de implementación. Al realizar un análisis soportado en el ciclo PHVA, se identifica para cada una de las etapas, los siguientes resultados

Planear

En esta etapa se tiene en cuenta lo concerniente a los recursos financieros, técnicos humanos y de cualquier índole que permiten el normal funcionamiento y la coordinación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, las políticas deben de revisarse, ya que no se encuentran acorde al objetivo del sistema planteado por la empresa. Adicional, la capacitación en este tema de los diferentes actores involucrados en las operaciones. En cuanto a lo analizado dentro de la empresa, se logra identificar que no se cuenta con el recurso humano necesario e idóneo para esta labor, puesto que no tienen al mando un responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que logre controlar y liderar los diferentes procesos, Sin embargo, se cuenta con una asignación de recursos para el SG-SST que propicien el desarrollo normal, el manteamiento y la continuidad de este. Sin embargo, debe de diseñar y conformar un comité de convivencia, con la intención de garantizar y mejorar las relaciones laborales dentro de la operación, de tal modo que se logre una sana convivencia.

Es de menester asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: Profesional en SST, que cuente con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y curso de capacitación virtual de 50 horas, encargado del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST.

Por otro lado, se hace necesario más intervención por parte del Comité Prioritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST. Teniendo en cuenta el Decreto 1295 de 1994, ya que de acuerdo con la cantidad de trabajadores vinculados a la empresa ANOUTA WAKAUAIPI IPSI, tienen elegidos los representantes por cada una de las partes; los representantes de administración fueron elegidos directamente por el empleador, los representantes de los trabajadores fueron elegidos por votación libre de todos los trabajadores.

Hacer

Se consigna los temas de gestión de salud, gestión de peligros y gestión de amenazas. Se evidencia una ineficiente gestión de peligros y riesgos. La empresa ANOUTA WAKAUAIPI IPSI pasa por alto identificación de peligros y valoración de riesgos, tampoco realizan mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas. Sumado a esto, no realizan programas que abarquen entornos saludables con controles de tabaquismo, alcoholismo, entre otros. Debe reforzarse las mediciones en cuánto a las enfermedades laborales, la frecuencia, severidad y mortalidad de accidentes de trabajo, con la intención de identificar causas oportunidad e intervenirlas.

En la IPSI el porcentaje más bajo y en donde se debe centrar el plan de mejoramiento del SGSST es en el ciclo II Hacer estándar de gestión de peligro y riesgo, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con un 26%.

El segundo punto donde se debe centrar el plan de mejoramiento de SGSST que se propone en la empresa En el ciclo II Hacer estándar de gestión de amenazas, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con un 50%, donde se promueva un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO), procedimientos, el personal al 100% sobre la responsabilidad que tiene en cada uno de los procesos que afectan la seguridad laboral y muestra la falta de comunicación entre dependencias, lo cual es un aspecto negativo. Otro aspecto a considerar, es la importancia de difundir una cultura con respecto a la calidad y seguridad laboral dentro la empresa y llegar a la meta de Cero Accidentes, hacer más conciencia en los trabajadores en materia de Salud Ocupacional y Seguridad.

Verificar

La etapa de verificación del SG-SST y sus resultados, se desarrolla correctamente dentro de la empresa, logrando así realizar una definición de los indicadores, acorde con los principales riesgos y condiciones de esta, sin embargo, se identifican algunas áreas de la empresa, en las cuales se debe de reforzar las mediciones. Adicional la empresa realiza auditorias que permiten velar y obtener información del estado actual de control de dichos riesgos, los cuales se revisan anualmente por la alta dirección, sin embargo, no se planifican auditorias con el COPASST, debido a que éste aún no está cumpliendo su rol cabalidad.

Actuar

En cuanto a esta etapa, se busca una gestión oportuna de los resultados del SG-SST y un mejoramiento continuo que apunte a la toma de acciones preventivas y correctivas conforme a las revisiones e investigaciones que la empresa realiza. Adicionalmente, se comprende la importancia de esta etapa dentro de la empresa y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que se debe de mantener un control oportuno de los resultados obtenidos periódicamente, al ser una actividad con alto riesgo y peligro.

Elaboración de planes de mejora: como parte del proceso, ANOUTA WAKUAIPA IPSI debe proponer actividades correctivas que conlleven a la minimización o eliminación del riesgo, de acuerdo a los recursos disponibles, número de trabajadores expuestos, peor consecuencia o requisito legal asociado.

Medidas de intervención: de acuerdo a la jerarquía, las medidas de intervención podrán estructurarse para la eliminación o sustitución del riesgo, su control por medio de estrategias de ingeniería, administrativas, o de equipos.

Seguimiento: La IPSI podrá realizar la actualización de sus riesgos de tal manera, que se evidencie la ejecución de las medidas de intervención propuestas para el control del riesgo y la gestión para evitar que nuevos peligros aparezcan.

Inspección, vigilancia y control. El Ministerio de Trabajo podrá empezar a ejercer su función de inspección, vigilancia y control del SG-SST a todas las empresas y administradores de riesgo de acuerdo a los reportes de comportamiento, remitidos semestralmente

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará, frecuencia de accidentabilidad, severidad de accidentabilidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.



CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.

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

La empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI actualmente cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el que da cumplimiento a la mayoría de los estándares mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo, siendo así una empresa que se destaca por su compromiso en acatar la normatividad vigente establecida, aplicable a cada una de sus áreas. Sin embargo de acuerdo con los hallazgos encontrados en la auditoría realizada se pudo determinar la necesidad de proponer un plan de mejoramiento del SG-SST, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los componentes establecidos en el Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.7.4, y de fortalecer las acciones que se llevan a cabo actualmente, que permiten promover y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

A continuación se presenta la propuesta de mejora para la empresa seleccionada en la que se relaciona cada acción de manera que responda a los hallazgos encontrados con oportunidades de mejora, en los cuales no se evidencia un cumplimiento total del ítem, o no se está implementando aún. Estas acciones permitirán llegar a un 100% de calificación en la matriz de evaluación de estándares mínimos SG-SST y al cumplimiento total de los estándares establecidos por el ministerio de trabajo en su última actualización, Resolución 0312 de 2019.

Plan de mejora

ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Contratar a la persona Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1 mes	SENA, COMPUTRABAJO, BOLSAS DE EMPLEO, UNIGUAJIRA, Medios técnicos, procedimientos de ingreso de personal. Salario y prestaciones de ley	Jefe de Talento Humano
Realización de curso de 50 horas SG-SST	1 mes	Humanos y tecnológicos	Jefe de Talento Humano
Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) en compañía del representante del COPASST	2 meses	Procedimientos, normativas, decretos del SG-SST. \$500.000 para gastos de traslado a verificar puestos de trabajo de campo. Computador, Oficina, Medios técnicos y tecnológicos.	Coordinador del Sistema de SG-SST
Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos. En compañía del representante del COPASST	bimensual	Procedimientos, normativas, decretos del SG-SST. \$500.000 para gastos de traslado a verificar puestos de trabajo de campo. Computador, Oficina, Medios técnicos y tecnológicos.	Coordinador del Sistema de SG-SST
Hacer entrega de Elementos de Protección al personal EPP.	Cada 3 meses	\$20.000.000 asignados para compras. Medios técnicos, tecnológicos y logísticos.	Jefe de Recursos Físicos y Logísticos
Conformación, Capacitación y dotación de la Brigada de emergencias	1 mes	Medios Tecnológicos y técnicos, SENA, ARL Liberty,	Coordinador del Sistema de SG-SST, Jefe de Talento Humano
Planificación de auditoria interna en compañía de representantes del COPASST	1 mes	Medios Tecnológicos y técnicos, SENA, ARL Liberty,	Coordinador del sistema de SG-SST, COPASST
Implementar la creación de un documento sistematizado donde se realice la revisión y registro de los documentos del SG-SST esté firmados y fechados por la alta gerencia.	1 mes	Medios Tecnológicos y técnicos	Coordinador del sistema de SG-SST, COPASST
Garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos de SG-SST	Permanente	Medios Tecnológicos y técnicos	Coordinador del Sistema de SG-SST, COPASST
Implementar un formato de seguimiento sistematizado donde quede el registro de que el responsable garantice la publicación de la política de SGSST	Permanente	Medios Tecnológicos y técnicos	Jefe de Talento Humano, Coordinador del Sistema de SG-SST





RECOMENDACIONES

De acuerdo a la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 en el artículo 28 “Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos”


ANOUTA WAKUAIPA IPSI, es una empresa clasificada en riesgo IV, tiene más de 80 trabajadores y el resultado de la Matriz de Estándares Mínimos fue del 74,55 (MODERADAMENTE ACEPTABLE), se obliga a realizar un plan de mejora así:

- Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo un Plan de Mejoramiento.
- Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
- Plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo.

Dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.11 decreto 1072 de 2015 revisando el programa de capacitación con la participación del COPASST y la alta dirección de la empresa por lo menos una vez al año, con el fin de conocer resultados, análisis y planes de acción del Sistema.

Publicar la nueva política de SG-SST dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5 del decreto 1072 de 2015, política que debe ser firmada y fechada por el representante legal y ser difundida en cada uno de los niveles de la organización y estar accesible para los trabajadores y partes interesadas.

Realizar campañas de sensibilización y motivación que busque promover el autocuidado, acciones a tener en cuenta para evitar accidentes de trabajo y el uso adecuado de los elementos de protección personal.



Seguir trabajando constantemente en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores SG-SST, de acuerdo con las últimas actualizaciones normativas, de manera que se logre un cumplimiento total de los estándares mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo y que se evidencie un mejoramiento continuo en el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores y colaboradores de la empresa.

Otras recomendaciones

- El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los Estándares mínimos que realiza el empleador o contratante se debe presentar vía correo electrónico o en documento físico a la Administradora de Riesgos Laborales, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo el envío.
- El empleador o contratante debe rendir informe sobre el avance del plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la ARL.
- El Plan de mejoramiento debe contener como mínimo lo siguiente:
 1. Las actividades concretas para 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 la salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en la empresa.

- Dentro de las actividades a realizar, se deberá contar con capacitaciones sobre el autocuidado darán a la compañía una nueva cultura organizacional, de una forma que no solamente prime el autocuidado si no que este se haga reciproco con los demás, el medio ambiente y el entorno.
- Preparar los trabajadores para la realización correcta de sus actividades.
- Innovar la actitud de los trabajadores que permita generar un mejor clima laboral
- Establecer lineamientos de cumplimiento en las actividades laborales, permitiendo comprender cuales son las expectativas de la empresa por parte de sus trabajadores.
- Dar herramientas con el fin de mitigar la accidentabilidad
- Realizar reconocimientos a las áreas de menor accidentabilidad mensual.
- Contratar personal calificado, profesionales en el tema de salud ocupacional que brinden el acompañamiento y la asesoría apropiada.
- Se debe de fortalecer la gestión de amenazas de la organización, mediante la estructuración y desarrollo de un plan de prevención, preparación y respuesta ante posibles amenazas a las cuales estén expuestas los trabajadores.
- Es indispensable mantener un control y seguimiento de las actividades propuestas, de tal manera que permita el mejoramiento sostenido de sistema de gestión y salud en riesgos.



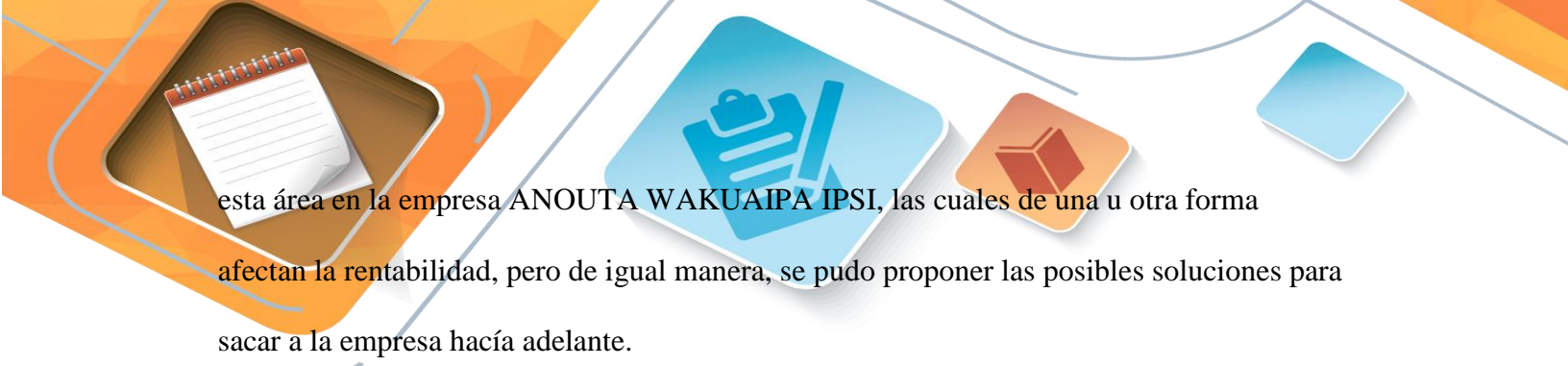
CONCLUSIONES

Por medio de la evaluación realizada a la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI se logró determinar que la empresa cuenta con la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015 y a las nuevas actualizaciones implementadas por la resolución 0312 de Febrero de 2019 con respecto a los estándares mínimos exigidos de acuerdo con el tamaño y riesgo de la empresa en el área de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se logró además proponer un plan de mejoramiento para la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI con una serie de acciones y recomendaciones las cuales permiten que la empresa se comprometa cada día más en el cumplimiento de la normatividad vigente y a crecer como una empresa sostenible que se preocupa por mejorar continuamente el bienestar de todos sus colaboradores, contratistas y proveedores de servicios.

Del trabajo podemos concluir que la salud ocupacional en la gestión humana es un componente importante para promover el desempeño eficiente del personal, mejorar la eficiencia organizacional y crear las condiciones necesarias para la identificación de los peligros y la manera de cómo prevenirlos para lograr los objetivos institucionales. Y así nosotros como futuros profesionales poder brindar las herramientas necesarias del SG –SST para la gestión integral del talento Humano en cualquier tipo de empresa de acuerdo a las normas establecidas.

El trabajo nos permitió mirar desde la perspectiva de la auditoría a una de las áreas más importantes dentro de una empresa como es el Talento Humano, desde la seguridad y salud de los trabajadores, por consiguiente fuimos capaces de reconocer las falencias que aquejan



esta área en la empresa ANOUTA WAKUAIPA IPSI, las cuales de una u otra forma afectan la rentabilidad, pero de igual manera, se pudo proponer las posibles soluciones para sacar a la empresa hacía adelante.

Por ultimo logramos comprender que el SG-SST actualmente es una herramienta importante en las empresas ya que esta permite mejorar la calidad de vida de los colaboradores, generando grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes de trabajo sano y seguro, así como la disminución de costos generados por accidentes, por ende debe estar centrada en una cultura de seguridad relacionada con la productividad, el desarrollo del talento humano, la gestión de calidad, la mejora de procesos a fin de lograr y mantener condiciones adecuadas de puestos de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

Abad Gomez, H. (2017). Programa De Capacitación En Seguridad Y Salud En El Trabajo. *Universidad de Antioquia*. Obtenido de http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/pluginfile.php/8080/mod_resource/content/4/Programadecapacitaci%C3%B3nenSeguridadySaludenelTrabajo.pdf

Cinterfor. (S.F.). Cinterfor. Obtenido de Cinterfor: <https://www.oitcinterfor.org/node/6715>

Congreso de Colombia. (19 de 02 de 1945). *Funcion Publica*. Obtenido de Funcion Publica: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

Henao Robledo, F. (2013). Seguridad y Salud en el Trabajo. Conceptos básicos. Ecoe ediciones. Obtenido de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZKIwDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=edictos+de+rotary&ots=mPJNtjtWht&sig=CgMjvwrXmn54LbRt7MbM_q-qSV4#v=onepage&q=edictos&f=false

Ingrid, G. (2006). Salud Laboral: *Una Revision A la Luz de la Nuevas Condiciones del Trabajo*. ISO 9001. (23 de 09 de 2015). ISO 9001. Obtenido de: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/>

Ministerio De Trabajo. (2014). *Ministerio De Trabajo*. Obtenido De Ministerio De Trabajo: http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-

Congreso De Colombia – Ley 9 Del 24 De Enero De 1979, Por el cual se dictan medidas sanitarias. Recuperado de: <https://www.invima.gov.co/images/pdf/banco-de-sangre/leyes/Ley-9-de-1979.pdf>



Consejo Colombiano De Seguridad (2015). Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST. Recuperado de:

<https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/Proyecto%20Decreto%20Reglamentario%20Unico%20del%20Sector%20TRABAJO%202015.pdf?cv=1>

Consultor Salud (2014). Seguridad Social Integral Decreto 1443 Del 31 De Julio De 2014. Recuperado de: <http://www.consultorsalud.com/seguridad-social-integral-decreto-1443-del-31-julio-de-2014>

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

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – República De Colombia- Decreto 1443 Del 31 De Julio De 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst). Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio Del Trabajo Y Seguridad Social - República De Colombia (2015) Decreto 1072 Del 26 De Mayo De 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de 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>

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – Republica De Colombia. (2017). Decreto 052 Del 12 De Enero De 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del



decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – República De Colombia. (2017)

Resolución 1111 Del 27 De Marzo 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+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – República De Colombia (2018). Fondo De Riesgos Laborales. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – República De Colombia (2019).

Resolución 0312 Del 13 De 2019. Recuperado de:

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

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social – República De Colombia (2019).

Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>