

**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 Nestlé
para el año 2020**

Presentado por:

Said José Hernández Soto

Jaime Prada

Marqueza Catalina Castro Rodríguez

Fernando Arenas Narváez

Dairo Castro Lobo

Grupo: 101007_37

Tutor: José Manuel Villareal

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD - Facultad de Ciencias Administrativas,

Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia el Talento Humano

Administración de Empresas

Mayo 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	IV
OBJETIVOS	VI
OBJETIVO GENERAL.....	VI
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VI
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	7
1.1 Planteamiento del problema	7
1.2. Antecedentes del problema.....	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	9
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL	11
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.	11
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	17
Normatividad Colombiana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo Empresa NESTLÉ.....	19
Normas aplicables al sector alimenticio Empresa NESTLÉ	21
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	24
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	24
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-	
SST.....	25

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	31
Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.	33
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	34
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	34
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	39
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	39
5.2. Cronograma de Actividades.	42
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	48

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realiza únicamente con fines educativos, los hallazgos encontrados hacen parte de una experiencia didáctica de aprendizaje. En el presente trabajo se expone una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que se ha desarrollado para la optimización de los procesos en la empresa NESTLÉ S.A para el 2020.

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

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

El interés de este trabajo radica es dar a conocer la importancia de implementar el SG-SST no solo desde las posibles consecuencias económicas que genera el incumplimiento de la

normatividad vigente, si no también, desde la perspectiva de una herramienta estratégica para la gestión del recurso humano.

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

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

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

Proponer estrategias 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 Nestlé para el año 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el estado en que se encuentra la empresa Nestlé frente al resultado de la matriz de estándares mínimos del SG SST.
- Analizar los resultados obtenidos y el impacto causado en la implementación de la evaluación inicial de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.
- Elaborar acciones de mejora mediante la representación de un diagrama de Gantt que contribuya a la mejora continua del SG SST en la empresa Nestlé.
- Diseñar el plan de mejora al estado actual del SG SST de la empresa Nestlé donde se propongan acciones correctivas y preventivas.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Es importante establecer medidas de protección a todo el personal de la empresa no solo la planta principal también a el recurso humano que está en campo como las mercaderista, supervisoras e impulsadoras que son las que representan frente al cliente a la empresa, es de señalar que ellas son el pilar de vigilar los espacios según lo pactado, se ha presentado un problema preocupante que algunas veces ellas tienen que surtir la mercancía bajar a la bodega sin elementos de protección.

1.1 Planteamiento del problema

En la empresa Nestlé existe un grupo grande de supervisoras, mercaderista, impulsadoras que están en campo batallando de sol a sol para cumplir las metas establecidas. En algunos puntos no cuentan con los elementos de protección personal para realizar esta labor. Y no se los exigen en los puntos de venta, la falta de logística por estos almacenes y su organización han sido un factor de riesgo para el recurso humano de la empresa Nestlé. Es importante conocer este tema para darle solución ya que el recurso humano es necesario para cumplir con las metas de la empresa, el bienestar del trabajador y de quienes le rodean. Como se puede identificar, el factor de riesgo que se puede presentar dentro de la empresa Nestlé se debe identificar como un aspecto a mejorar y promover los elementos de protección y dotar las trabajadoras en la salud y el trabajo; proceso que se sugiere adelantar bajo un modelo de gestión, se propone una la siguiente pregunta problema:

¿Qué hacer para de mejorar en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Nestlé para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

Entorno empresarial de NESTLÉ permitió definir que existen algunas debilidades en muchos de los diferentes procesos de la compañía, debilidades que son, unas más notables que otras y también de mayor o menor preocupación. Muchas de las áreas de la compañía se ven afectadas por la falta de seguimiento y control a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. En el área comercial el personal externo que visita los puntos de ventas no cuenta con protección EPP.

Así pueden mencionarse muchas de las evidencias que permitieron definir la necesidad de presentar no solo la inconformidad sino la preocupación que deberían tener las direcciones en cada proceso. Para controlar este problema que puede afectar la salud física y mental del trabajador, tomar medidas inmediatas para proteger su espacio laboral.

La revisión de procesos de la organización de la compañía frente a las negociaciones con los almacenes de cadena en el aspecto de logística y fomentar a sus empleados las actividades de surtidos de los productos que vende la empresa Nestlé.

Con el fin de mejorar el alto índice de riesgo el cual puede ocasionar incidente o accidente a las empleadas de Nestlé. La revisión de procesos de la organización de la compañía frente a las negociaciones con los almacenes de cadena en el aspecto de Se puede afirmar, que el origen del problema no depende solo del trabajador, sino que depende directamente del entorno donde se pueden presentar acciones asociadas a factores de riesgo en los puntos de ventas, como las puntas de góndola, las estibas, las cajas llenas de productos, esto es causa de fruto de una mala organización de logística, es decir donde no hay un plan a seguir, según lo establecido con las políticas de surtidos en los almacenes de cadena y Nestlé.

Cuidando de su bienestar, teniendo en cuenta que las situaciones de riesgos no solo están en los almacenes, sino que están en el entorno reflejado en una mala adecuación de trabajo. Es

relevante reiterar, que el factor de riesgo existe en cualquier ámbito de los puntos de ventas, y éste pone en riesgo la salud del colaborador de la organización.

El área encargada del tema de Salud Ocupacional de la empresa necesita realizar un plan de mejoramiento en la disminución del riesgo. En cada punto de venta, hacer un estudio de lo que cuenta en el momento la empresa y qué elementos se necesita adicionar para realizar un plan de trabajo la disminución del peligro, de la carga laboral, de la carga física, mejorando el escenario de trabajo para disminuir los impactos en la salud y el trabajo; proceso que se sugiere adelantar bajo un modelo de gestión.

En la Ley 9 de enero 24 de 1979 (Título III, artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de mayo 22 de 1979 (Título IV, Capítulo II, artículos 176 a 201).

El programa busca generar conciencia sobre el uso y mantenimiento adecuado de los Elementos de Protección Personal EPP de los servidores públicos y contratistas con el fin de establecer una barrera, debido a que, en algunos casos, la sola mejora de las condiciones de trabajo y del ambiente donde éste se efectúa no es suficiente para eliminar los peligros en su totalidad.

Proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona, Mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador y; Disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Por medio del problema y la descripción del mismo, hemos interpretado la trascendencia de lo que puede llegar a ocurrir si un trabajador se expone a un riesgo laboral en las bodegas de los almacenes de cadena como incidentes y accidente por no llevar los elementos de protección que

pueden ocasionar un atentado a su salud física el cual puede afectar a la empresa de manera significativa.

La ejecución de dicha investigación se hace para el bienestar de los trabajadores y de la empresa que se encuentra en constante crecimiento y actualizando estrategias para que sus planes de trabajo ayuden a mejorar continuamente la seguridad del trabajador, protegiéndolo y salvaguardando al mismo de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan alterar su salud, este estudio ayudara no en su totalidad pero si a disminuir y eliminar algunos riesgos laborales, con un alto grado de obligaciones y responsabilidades por parte de la empresa Nestlé y los almacenes de cadena.

La investigación es de vital utilidad porque generara una mejor calidad de vida laboral en cada visita que hagan las representantes de Nestlé en los puntos de ventas, dotando y usando los Equipo de Protección Personal adecuados hacia ellas, lograremos un adecuado control y prevención de los riesgos de trabajo.

Es necesario que los empleados tengan conocimientos básicos sobre prevención de riesgos laborales y el uso apropiado de los equipos de protección mediante talleres prácticos y capacitaciones.

La prevención de accidentes laborales, tienen cada vez más importancia y especialmente en la salud en la actividad del trabajo. Un trabajador cuidado integralmente, da como resultado un actor que aportará de manera productiva y positiva a la organización.

Beneficia a la empresa y al trabajador si se toman las medidas necesarias para minimizar los riesgos en su espacio laboral, a trabajador por su cuidado y a la empresa para vigilar consecuencia que repercute si sucede un accidente laboral.

Es necesario que la sociedad tenga en cuenta como se mantiene el bienestar de las personas en sus zonas laborales de acuerdo a la empresa donde elaboran.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

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

La protección de la salud de los trabajadores es una política pública mundial, donde se trata como disciplina, que previene las lesiones y enfermedades causadas por actividades laborales promoviendo la salud de los trabajadores, su objetivo principal es mejorar estas condiciones y el medio ambiente laboral, se espera como resultado el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Hay dos organismos internacionales que se han unido para hacer investigaciones y aportar a los países mecanismos para incrementar su productividad y bienestar, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores en el mundo; estos son La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OIT, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, con el fin de construir paz a través de la justicia social, se tenía claro que si no mejoraban las condiciones de los trabajadores volverían a estar en guerra. Se puede decir que prácticamente en 1946 cuando la OIT y la OMS conformaron una comisión conjunta para velar por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores fue que empezó los avances en la salud ocupacional. En 1959, La OIT promulga su estrategia de Trabajo Decente, cuyo objetivo es el progreso social y económico, mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Esta estrategia contiene cuatro objetivos de los cuales uno de ellos se denomina “Protección Social”, donde busca promover la seguridad de los trabajadores a través de la equidad en aspectos como: jornada laboral, salarios justos y acceso a la salud; todos considerados como elementos esenciales del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 1996 -2014).

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra el 5 de junio de 2017, se volvió a concluir que no se están haciendo los esfuerzos necesarios para garantizar trabajos saludables y en condiciones dignas en los países, además se dijo que la prevención es el mejor mecanismo para la seguridad y Salud en el Trabajo y que cada empresa debe tener claro los derechos y responsabilidades por parte de trabajadores y empleadores para determinar roles, compromisos y responsabilidades..

En Colombia se empieza a legislar en 1915 con la promulgación de la ley 57, que tiene como propósito, detallar las responsabilidades que tiene el patrón con sus empleados, clasifica los tipos de incapacidad por accidente de trabajo, así como sus respectivas indemnizaciones.

Posteriormente, con la ley 64 de 1946, se crea el Instituto de Seguros Sociales, con competencia para administrar la salud, las pensiones y los riesgos profesionales, lo cual representa un gran cambio para la Seguridad y Salud en Colombia (Sánchez & Gómez, 2005).

En 1979, se expide el Código Sanitario Nacional, con la ley 9, conocida como “Salud Ocupacional”, expone las medidas necesarias para prevenir los daños a los trabajadores causados por la exposición laboral a agentes nocivos (LEY 9, 1979). Se hicieron varias reglamentaciones: Decreto 614 de 1984 por el cual se reglamenta la forma de administrar la Salud Ocupacional en Colombia.

Derivado de este decreto en Ministerio de Trabajo y salud expiden, las Resoluciones 1016 de 1989 que regula el contenido de los programas de Salud Ocupacional y la Resolución 2013 de

1986 que crea los Comités de Medicina, higiene y Seguridad. En 1993 se expide la ley 100, que establece la norma general de Riesgos Profesionales y, a través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se obliga a reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral (Sánchez & Gómez 2005).

En 2012 se promulgó la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, textualmente dice el artículo 1 de la ley “Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. (LEY 1562, 2012).

Cuando hablamos de salud y seguridad en el desarrollo de un trabajo, podemos referirnos a la “Salud Ocupacional”, término definido en el año de 1950 (Arenas y Riveros 2017), en la primera sesión del Comité conjunto de la OIT/OMS sobre salud ocupacional; la (OMS), hacer referencia a la salud ocupación como una actividad de múltiples disciplinas, donde su principal objetivo es promover y proteger la salud de los trabajadores, se define de forma clara las intencionalidades y objetivo de ella, a lo largo de muchos años la salud ocupacional ha evolucionado de acuerdo a las necesidades presentadas en nuestro país; uno de los primeros en tratar los temas sobre seguridad en el trabajo es Rafael Uribe Uribe (1859-1914), en lo que después se crearía la ley 57 de 1915 relacionada sobre la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, este es el inicio de la legislación relacionada con la salud ocupacional en Colombia.

La principal función de la Salud ocupacional es mitigar los riesgos de toda actividad realizada por el personal dentro de las funciones asignadas en la organización, sin embargo no tenemos claro la definición de riesgo o enfermedad laboral, podemos decir que hace referencia a él o los efectos que pueden causar aquellos fenómenos, objetos, sustancias, circunstancias, afectando al trabajador (Arenas 2014), es ahí donde se producen las afectaciones ya sea de tipo físico o mental en el trabajador, entre algunos ejemplos tenemos, el ruido, iluminación, ambientes contaminantes entre otros, propios del lugar donde desempeñan las funciones encomendadas, por ello es de gran importancia que los empleadores dispongan de lugares adecuados que busquen la protección y el buen desarrollo de cada uno de sus empleados.

Se reconoce como prioridad la salud que tiene un trabajador como un derecho fundamental para este (La declaración de Beijing en 1994), sin lugar a dudas el recurso humano representa una parte vital de toda organización, es por ello que se le debe tratar de igual forma, toda organización debe asumir con responsabilidad el bienestar de sus empleados, pues estos no solo son un número más en la planificación de esta, debe haber una responsabilidad de tipo social que conlleve al crecimiento y bienestar empresarial en conjunto al bienestar y crecimiento de sus empleados, quienes son la pieza fundamental para que esta pueda lograr las metas establecidas.

Con base a la normatividad vigente de riesgos laborales, el área de gestión humana de Nestlé ha venido estructurando su sistema de gestión y seguridad para sus empleados – SGSST este es un proceso basado en la mejora continua que incluye, planear, identificar los riesgos, verificar y controlar acciones enfocadas a la prevención, protección y atención a los trabajadores por efectos de accidentes laborales y/o enfermedades de origen laboral, de esta forma su busca minimizar el nivel del riesgo y veces de ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales uno de los mecanismos ha sido inculcar la cultura de autocuidado donde cada trabajador es líder de

prevención, además de ello gestionado la generación de conocimiento a través de programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con esto ha logrado un gran impacto sobre las actividades del SGSST, y haciendo uso de los siguiente indicadores se tiene un resultado positivo para la empresa.

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

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

El ministerio de trabajo en el Decreto 1443 de 2014 en el Artículo 4 establece que:

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. Es un instrumento que le permite a las

organizaciones desarrollar unas estrategias de mejoramiento para llevar una política de seguridad y cumplimiento a la normatividad vigente de los estándares mínimos del sistema de Gestión.

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

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

Según M, Douglas (1997) “En lo más seguro hay riesgo, y cada elección que realizamos está plagada de incertidumbre “. Los riesgos laborales son acontecimientos del desarrollo industrial y comercial pues corresponden a cualquier suceso que los trabajadores pueden exponerse y ocasionarles inclusive daños graves tipificados en los niveles de riesgos de acuerdo con la operación económica que desarrolla la empresa. Es así como el Ministerio de la protección social ha expedido unas reglamentaciones en materia de garantía de calidad del sistema general de riesgos necesarios para monitorear y evaluar la calidad de los servicios de salud ocupacional y riesgos profesionales que trata de disminuir la siniestralidad laboral en Colombia.

A pesar de que siempre ha sido el talento humano el poseedor del conocimiento, solamente en esta época las organizaciones están reconociendo el gran valor que tiene el personal con el que cuenta por lo tanto es muy importante motivar desde el área de Talento Humano para que

apliquen los conocimientos que vayan adquiriendo sobre temas de autocuidado y salud. Alles (2006) afirma. “Las buenas Prácticas en Recursos Humanos mejoran el desempeño de las personas y permiten desarrollar mejor el talento, tanto desde la mirada organizacional como desde la visión individual del colaborador” (pág.13).

Continuando con la temática el conocimiento y la gestión humana, en la propuesta de la presente investigación se planteará una integración con las cuatro etapas del modelo de producción de conocimiento de Nonaka y Takeuchi con el SG-SST. Peluffo y Catalán (2002) afirman. “Para los investigadores Ikohiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi, existen cuatro formas de conversión de conocimiento, las que constituyen el motor del proceso de creación de conocimiento por medio de las etapas: Socialización, Externalización, Combinación e Internalización (...)” (pág.62).

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

Las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo y propósito principal la protección de la salud del trabajador, la cual se relaciona en el Artículo 81 de la ley 9 de 1979: “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo económico del país su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el gobierno y los particulares”. Las mismas permanecen en un constante cambio de ajustes, con el fin de Establecer directrices, responsabilidades y la metodología para identificar, documentar, divulgar, tener acceso, mantener actualizada la información relacionada con los requisitos legales y de otra índole que sean aplicables a las actividades que desempeñen las empresas y hacer seguimiento a su cumplimiento.

Entre las normas más importantes tenemos:

Constitución Política de Colombia Nacional de 1991. “Art. 48. Define la Seguridad Social como carácter obligatorio prestado por el estado basado en los principios fundamentales de universalidad, eficiencia y solidaridad.”

- ✓ Ley 9 Título III del 24 de Enero de 1.979. “Art. 80 – 154. (Código Sanitario Nacional, que establece los derechos y deberes fundamentales en Salud Ocupacional, fija políticas sobre el tema y establece responsabilidades).”
- ✓ Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Libro III. “Consagra el Sistema General de Riesgos Profesionales.”
- ✓ Ley 1562 del 11 de julio de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- ✓ Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- ✓ Decreto 1607 del 31 de julio de 2002. “Establece la tabla de clasificación de actividades económicas”.
- ✓ Decreto 472 de marzo 17 de 2015. “Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.”
- ✓ Decreto 171 de febrero 1 de 2016. “Se amplía plazo a un año para la implementación del SG-SST.”
- ✓ Decreto 4927 de Noviembre 23 de 2016. “Por medio de la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacidad virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

- ✓ Decreto 052 de Enero 12 de 2017. “Transición para la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.”
- ✓ Decreto 2090 de 2003 del 26 de Julio de 2003. “Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador”
- ✓ Resolución 2013 del 06 de Junio de 1986. “Crea, reglamenta y organiza los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, la cual es reglamentada por el Decreto – Ley 1295 de 1994 Artículo 63”.
- ✓ Resolución 1111 de marzo 27 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. “
- ✓ Resolución 2400 del 22 de Mayo de 1979. “Normas sobre vivienda, Higiene y Seguridad en los establecimientos de trabajo (Estatuto de Seguridad Industrial). “
- ✓ Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC. “Última revisión. Consejo Colombiano de Seguridad”.
- ✓ Norma Técnica Colombiana NTC – OSHAS 18001:2007. “Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos.

Lo siguiente es un conjunto de normas y leyes, este compendio es un aporte de consulta sobre las normas vigentes en salud ocupacional. La práctica de esta disciplina enriquece la empresa colombiana porque contribuye a fortalecer la concesión de nuestros trabajadores, en una perspectiva de integridad y bienestar. A continuación, se mencionan las normas legales que actualmente rigen la seguridad y salud en el trabajo:

Normatividad Colombiana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo Empresa NESTLÉ

Año	Norma
1979	LEY 9. Llamada Código Sanitario Nacional, que en su título III establece las normas para conservar, preservar y mejorar la salud

	de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud.
1979	Resolución 02413: Por la cual se dicta el reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la construcción.
1983	Decreto 586: Por el cual se crea el "Comité de salud Ocupacional".
1984	Decreto 614 Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
1989	Resolución 1016. Expedido por el Ministerio de Trabajo, Por la cual se reglamenta la Organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
1990	Resolución 1792: Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición Ocupacional al ruido.
	LEY 50: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo.
1991	Constitución de 1991: Consagra algunos de los principios formulados en la ley, Art. 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del estado.
1992	Resolución 1075: Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo cual reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional
1994	Decreto Ley 1225: Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual Se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
	Decreto 1772: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
	Decreto 1834: Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
	Decreto 2644: Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica Correspondiente.
1995	Resolución 4049: Por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales.
	Decreto 1859: Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del Fondo de riesgos Profesionales.
2002	Decreto 1607. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras Disposiciones.
	Ley 776: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Todo afiliado a una ARP tendrá derecho en caso de AT o EP y que por consecuencia tenga incapacidad, invalidez o muerte; a que se presten los servicios asistenciales y se le Reconozcan sus prestaciones económicas de ley.
2003	El Decreto 2090 establece que la pensión de los trabajadores de alto riesgo tiene un régimen especial de cotización, No todas las actividades de alto riesgo tienen un régimen especial de pensión requiere que se cumplan algunos requisitos.
2006	Ley 1010 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adoptan medidas para pre venir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el Marco de las relaciones de trabajo.
2007	Resolución 2346 mediante la cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
	Resolución 1404: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
2009	Decreto 2566 Ministerio de la Protección Social, por lo cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
2012	Ley 1562 Se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
	Resolución 1409 Emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas, (1.5 metros a nivel del piso).
	Resolución 4502: Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones.
	Resolución 652: Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
2014	Decreto 1443. El gobierno Nacional dicta la disposición para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de

	Seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.
	Resolución 3368. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
	Decreto 1507 que tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.
	El Decreto 1477 enmarca las enfermedades laborales, siendo estas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Las enfermedades que no se encuentren en la tabla, pero demuestren relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, artículo 2 del Decreto.
2015	Mediante el Decreto 1072 se le da un cambio estratégico al SG-SST en el país, donde se establece que este debe ser implementado en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. Así mismo el SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo establecido por el Ministerio de Trabajo.
2016	Dec. 171/2016: Prorroga del SGSST
2017	Dec. 052/2017: Transición para la implementación del SG-SST
	La Resolución 1111 es la figura normativa a través de la cual el Gobierno Nacional define los Estándares Mínimos del Sistema de seguridad y Salud en Trabajo, elementos básicos y exigibles por parte de los entes de control con los que debe contar el sistema. Encierra un conjunto de normas, requisitos, procedimientos que son de obligatorio cumplimiento por empleadores y contratantes.
2018	Decreto 1273: Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo".
2019	Resolución 0312, la cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Normas aplicables al sector alimenticio Empresa NESTLÉ

Decreto	Entidad	Descripción	Impacto
Decreto 539 de 2014	INVIMA	Por el cual se expide el reglamento técnico sobre los requisitos sanitarios que deben cumplir los importadores y exportadores de alimentos para el consumo humano, materias primas e insumos para alimentos destinados al consumo humano y se establece el procedimiento para habilitar fábricas de alimentos ubicadas en el exterior.	Directrices para la importación de productos
Decreto 60 de 2002	INVIMA	Se promueve la aplicación del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico -Haccp en las fábricas de alimentos y se reglamenta el proceso de certificación.	Promueve la implementación de sistema de calidad de análisis de peligros y Puntos de Control Crítico - HACCP
Decreto	Entidad	Descripción	Impacto
Resolución 2674 de 2013	INVIMA	Establece los requisitos sanitarios que deben cumplir las personas naturales y/o jurídicas que ejercen actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase,	Aprueba la fabricación y aprobación de los registros sanitarios de alimentos

		almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de alimentos y materias primas de alimentos y los requisitos para la notificación, permiso o registro sanitario de los alimentos, según el riesgo en salud pública, con el fin de proteger la vida y la salud de las personas.	
Resolución 8980 de 2016	INVIMA	Establece el procedimiento para la expedición y renovación automática de registros, permiso y notificaciones sanitarias de alimentos y sus modificaciones automáticas.	Permite la aprobación automática de registros sanitarios de alimentos
Resolución 1229 de 2013	INVIMA	Se establece el modelo de inspección, vigilancia y control sanitario para los productos de uso y consumo humano	Permite establecer un modelo de inspección de las normas aplicables al sector alimenticio.

El presente trabajo está basado Conforme con la Ley 1562 de 2012, se establece que todas las empresas de todos los tamaños deben diseñar, implementar y hacer seguimiento a los peligros presentes en sus centros de trabajo u oficios en los diferentes sectores económicos, haciendo parte fundamental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; así como el fomento de estilos de trabajo y de vida saludables en su población trabajadora.

La empresa o negocio tiene dos objetivos principales en Seguridad y Salud en el Trabajo: identificación y monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo de los riesgos de accidentarse o de enfermar. (Decreto 1072 en la sección 6.)

Decreto 1072 del 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adicionalmente por la 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 y la resolución 0312 de 2019 por la cual se modifican dichos estándares.

Las directrices de implementación del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST se encuentran definidas en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual establece como parte de las obligaciones de los empleadores, garantizar que este sistema opere bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente

aplicable en materia de SST, en armonía con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST para las personas naturales y jurídicas dando integración con lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013- 2021, establecido en su Línea 3, del objetivo 3.1 y 3.2, que define realizar la actividad 3.1.1.1 y la actividad 3.2.1.4, para dar cumplimiento a los logros 3 y 4.3.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Se emplea la técnica o metodología de los 5 Porqués es un método basado en realizar preguntas para explorar las relaciones de causa-efecto que generan un problema en particular.

PROBLEMA A ESTUDIAR	W1	W2	W3	W4	W5	RESULTADO DEL ANALISIS
¿Porque las Mercaderistas, impulsores y supervisores de la empresa Nestlé, No cuentan con elementos de seguridad EPP, como guantes, botas y cascos al momento de realizar su labor en el PDV?	¿Y por qué no utilizan los elementos de seguridad EPP, al momento de ejecutar la labor los Mercaderistas, impulsores y supervisores? Por qué no los tienen disponible.	¿Y por qué no tienen los elementos de seguridad EPP, los mercaderista, impulsores y supervisores? Por qué la empresa Nestlé, jamás les ha entregado estos elementos de protección.	¿Y por qué la empresa Nestlé, No le entrega elementos de dotación EPP, a las Mercaderistas, ¿impulsores y supervisores? Por qué el área de SGSST no contempla la entrega de estos elementos.	¿Y por qué el área de SGSST de la empresa Nestlé no entrega dotación EPP a mercaderistas, impulsores y supervisores? Por qué no está establecido en documento que a esta área se le deben entregar estos elementos de protección.	¿Y por qué no se encuentra establecido en el protocolo de seguridad, la entrega de estos elementos a las mercaderistas, impulsores y supervisores? Por qué desconocen el riesgo de accidente que se exponen las mercaderistas, impulsores y supervisores de este canal, al momento de realizar su actividad dentro de un PDV.	La compañía Nestlé, No entrega los elementos de protección EPP a esta área específica, el área de SGSST desconoce que a esta área deben entregar estos elementos de protección.

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: Nestlé S.A.							Número de trabajadores directos: 4.130				
NIT de la Entidad: 860002130-9							Número de trabajadores indirectos: 1800				
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo 37							Fecha de realización: 18/04/2020				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
						CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA			
		Just		No Just							
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5	
			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 en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6					4	

		Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1					15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2					

		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				

		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				

			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				12,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5						
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año				1,25	1,25					
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25	1,25					
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25	1,25					

IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100					95
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										

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

Como primer paso utilizamos la herramienta o el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). La cual se implementó debidamente en las de diferentes fases.

Para aplicar la herramienta se conocen antecedentes o elementos para tener en cuenta.

La empresa no está entregando los elementos de protección.

Falta de inducción o capacitación al área comercial (Canal grandes superficies).

Falta de claridad en los procedimientos que debe tener el empleado, al momento de ejecutar su labor dentro del punto de venta.

Para iniciar el desarrollo en primera instancia la empresa Nestlé llevó a cabo la evaluación inicial del SG-SST dentro de lo que identifiqué todas las actividades actuales presentes y así poder reconocer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, dentro lo cual para lograr obtener un correcto diagnóstico tuvo en cuenta unos pasos como

- ✓ La identificación de la normativa legal vigente.
- ✓ La verificación de la identificación de los peligros y evaluación y valoración de riesgos.
- ✓ La identificación de las amenazas y evaluación de vulnerabilidad.
- ✓ El cumplimiento del cronograma de capacitación.
- ✓ Evaluación de los programas de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Descripción sociodemográfica.
- ✓ Registro y seguimiento de los indicadores definidos de SST del año anterior.

Como segunda fase la empresa Nestlé identifica los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos por el empleado una vez al año, cada vez que se presente un accidente o que se implemente una nueva maquinaria la cual debe ser documentada y actualizada

en base a ciertos criterios, una vez se identifican se procede a las medidas de prevención y control necesarias de acuerdo con la valoración obtenida.

En la tercera fase de la implementación la empresa definió la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo establecida por escrito por el empleador o contratante donde se establece el compromiso con el SG-SST siendo está acorde a los peligros existentes e incluyendo a otras áreas donde no se está entregando los elementos de protección, adicional, se contempla los contratistas y subcontratistas.

Luego la empresa procedió a establecer el plan de trabajo anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y asignación de recursos, dentro del cual se estableció meta, actividad, responsables, recursos, fecha de realización entre otras.

Una vez establecido el plan de trabajo se procedió realizar un programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST para lo cual se tuvo en cuenta el área comercial (Mercaderistas, impulsores y coordinadores) y otras áreas donde surgía la necesidad de la capacitación, el tema de interés, objetivo, alcance, contenido y los registros del personal a capacitar.

Luego la empresa creo y mantiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias basado en la identificación de las amenazas, en la identificación de los recursos con los que cuenta y la identificación de la vulnerabilidad que tiene actualmente la empresa frente a los aspectos amenazantes que le permiten poder actuar de manera eficaz a una emergencia.

Se establece para esta área comercial (Canal grandes superficies), aplicar la misma normativizada al igual que para cualquier otro accidente de otra área, como procedimiento inicial que se produce una emergencia la empresa reporta a la ARL y EPS no en un plazo mayor de 2 días siguientes a lo ocurrido los accidentes de trabajo y enfermedades laborales presentes, de

igual forma el empleador o contratante, o sus delegados o representantes diligencia un formulario para llevar el registro de lo ocurrido, adicional se lleva una investigación de lo ocurrido que permita saber las causas que han llevado a ese tipo de riesgos y brindar mejores condiciones a los empleados. ahora es importante resaltar que la empresa Protección al momento de adquirir bienes o contratar maneja una serie de criterios que permite verificar el cumplimiento del Sistema de SGSST por parte de los mismos.

Finalmente, la empresa mide y evalúa constantemente la efectividad y correcta implementación del SG-SST por lo cual estableció unos indicadores que le permite evaluar la estructura, el proceso y los resultados, llevando un seguimiento.

Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.

Basados en el decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST) por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 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). La empresa Nestlé, que puso en práctica la transición en sus diferentes fases en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo.

Para la empresa Nestlé es demasiado importante el recurso humano por lo cual este tipo de actividades más que por ley lo hace por la seguridad de sus empleados asegurando su bienestar y teniendo acciones preventivas y de mejora que permita un mejor ambiente laboral.

Se establece programa para iniciar actividad por parte de la empresa Nestlé, el cual se programa iniciar evaluación inicial a partir de los meses establecido en el decreto dentro de la cual realiza la auto evaluación y luego poder establecer el plan de trabajo para el año 2020.

Posterior a esto se debe establecer por parte de la empresa Nestlé aspectos de control donde en base se establecen acciones de mejoramiento para corregir lo que se identificó en la auto evaluación, en ese periodo de tiempo la empresa Nestlé, se encargara de realizar la auto evaluación conforme a los estándares mínimos, establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial, diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y formular el plan anual.

La empresa Nestlé, debe implementar el seguimiento y plan de mejora, sujetos a unas fechas de implementación, empleando una auditoría para validar si los planes definidos se han cumplido y una nueva auto evaluación de los estándares mínimos para que con los resultados obtenidos la empresa Nestlé pueda crear un plan de mejoramiento. Llevando un debido control de cada paso o fase, la empresa Nestlé no debería correr el riesgo de sanciones o consecuencias establecido; por último, se espera la realización de intervención del ministerio de trabajo para ejercer su función de inspección, vigilancia y control del SG-SST dentro de la cual Protección espera cumplir con cada parte de la normatividad.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Después de realizado el proceso de auditoría, se permite la evaluación y/o verificación del sistema de SG-SST a través de la matriz de evaluación del plan de trabajo, de acuerdo con la tabla de valores y calificación establecida en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, asignado el valor en porcentaje de cumplimiento en cada uno de los ítems de estándares como se aprecia en la matriz de evaluación del plan anual de trabajo.

Como se puede identificar en la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo realizada a la empresa NESTLÉ S.A. se trabajaron cuatro ciclos: planear, hacer, verificar y actuar. Al comparar dichos ciclos se puede notar alcanzó el 95% de la medición, cumpliendo en su gran mayoría con los estándares mínimos requeridos; logrando impactar fuertemente el resultado de valoración.

En el informe de hallazgos se evidencia que dentro de sus actividades de producción y comercialización de alimentos y bebidas en el país; realiza un seguimiento constante, con informes semanales, mensuales y anuales, llevando organizada la información por separado y teniendo adjunto todos los documentos, lo cual permite ver que Nestlé se destaca por ser una empresa que enfatiza la seguridad de sus procesos manejando altos estándares de calidad tanto nacional como internacional; siendo congruente con las necesidades de sus empleados y colaboradores en el ejercicio de sus funciones dentro del país.

Se puede detectar que la empresa mantiene de manera adecuada la identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, dentro de los aspectos analizados se destaca una adecuada verificación anual de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual abarca de manera suficiente y pertinente los archivos y documentación requerida manteniendo seguimiento de los procesos documentales de forma adecuada acorde a las necesidades organizacionales.

Se mantiene una adecuada periodicidad en el manejo de documentación permitiendo en cada momento, una evaluación puntual en la determinación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas en el ejercicio de sus funciones operativas; para ello se incluyen los reportes de los trabajadores, con lo cual la empresa

anualmente realiza estas tareas siendo consciente de su importancia en materia de evaluación de las medidas implementadas en especial las determinadas con mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos las cuales se mantienen con rigurosidad y periodicidad garantizando la calidad en los procesos.

El informe basado en hallazgos del sistema para la empresa Nestlé comprende aspectos relacionados con la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad lo cual permite un registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior, permitiendo comparaciones en base a los avances relacionados con el sistema y las acciones de mejora planeadas y ejecutadas en cada vigencia.

En el informe se denota que a la empresa maneja de manera adecuada una metodología de evaluación del impacto de cambios internos y externos (nuevos procesos, cambio de instalaciones, métodos de trabajo) o externos (cambios de la normativa vigente), lo cual le ha permitido de manera eficiente hacer un acompañamiento desde la gestión del cambio; logrando que todos los actores implicados dentro de cada área y proceso, conozcan oportunamente toda la información evitando resistencia y alcanzando una adaptación correcta al cambio en función de las actividades de I+D que mantiene la empresa en la implementación de los nuevos procesos, técnicas, tecnologías y productos del sector alimenticio.

Se determina un adecuado cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re-inducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas, se hace hincapié en las necesidades de adiestramiento para lo cual se adecua al personal de Nestlé S.A. a su puesto de trabajo, jefes, al grupo de trabajo y a la

organización en general, mediante información sobre la propia organización, sus políticas, reglamentos y beneficios que adquieren como trabajador, lo cual repercute en el adecuado rendimiento del mismo a lo largo de su vida laboral.

Se denotaron de igual forma esfuerzos importantes en cuanto a la evaluación de los puestos de trabajo no solo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores; abarca también un análisis general y sistemático que permite un trato justo en base al rendimiento del trabajador en sus funciones; de igual manera ha permitido evitar las diferencias a la hora de establecer sueldos justos y equitativos entre los empleados, dando resultados satisfactorios en la fuerza laboral.

Se destacan las actividades del plan de prevención y preparación ante emergencias de simulacro de evacuación anual, capacitaciones en varios temas como primeros auxilios, prevención de incendios, inspección de las instalaciones físicas de las sucursales, las cuales siempre cuentan con asesoría y apoyo de entidades como la ARL, Bomberos, Policía Nacional, Cruz Roja.

De este hallazgo parte el Plan Anual de Trabajo para mantener el resultado que hasta el día de hoy mantiene a la empresa y sus empleados seguros, pero también para implementar las posibles mejoras detectadas; de acuerdo con la auditoría realizada, a la empresa Nestlé, el grupo auditor encontró elementos suficientes para determinar que Nestlé S.A. cumple en su gran mayoría con lo estipulado en la normatividad colombiana vigente y aplica los estándares mínimos de calidad que se regulan en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

En los aspectos puntuales a tomar en cuenta por deficiente cumplimiento se establecen acciones tendientes en cuanto a las responsabilidades de recursos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST; considerando que si bien la empresa mantienen una

asignación presupuestal para el sistema y las actividades del mismo; no se especifica un control adecuado en cuanto a las actas y soportes lo cual repercute en una disminución porcentual de la calificación; de igual manera se denota que el Programa Capacitación promoción y prevención PYP, amerita mejoras en cuanto a las capacitaciones, duración, evidencias al igual que medidas tendientes a la determinación de las entregas de elementos de protección persona EPP, a los empleados, asegurando el cumplimiento de los procesos en la medida que se necesite ara ello se debe aunar esfuerzos con contratistas y subcontratistas, que permitan la articulación con evidencia suficiente que garantice estos procesos en las actividades de producción y comercialización.

De los anteriores hallazgos, en especial considerando los no conformidades, obtenidos en la evaluación inicial se desprenden una serie de recomendaciones que exigen al área de Recursos Humanos, y a la alta dirección de Nestlé S.A. esfuerzos en el diseño e implementación de un plan de mejora en ciertos aspectos que permitirán un una perfecta armonización tanto de las políticas empresariales como de la (misión, visión y valores empresariales) con el sistema de gestión en seguridad y salud para los trabajadores de la empresa; permitiendo la adopción de nuevas conductas por parte de empleados y colaboradores; demostrando en todo momento la preocupación de la empresa por el bienestar de quienes hacen parte de ella.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

La empresa Nestlé actualmente cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG SST en el cual se evidencia que se da el mayor cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad establecidos por el Ministerio de Trabajo mediante la resolución 0312 de 2019, siendo así una organización comprometida en llevar a cabalidad la normatividad legal vigente, que es aplicada en cada una de sus sucursales y áreas de trabajo.

Es muy importante para la organización Nestlé brindar excelentes condiciones de trabajo para sus colaboradores, ya que el desempeño de sus trabajadores es reflejado en productividad de la empresa y en el beneficio físico y mental de sus trabajadores.

El plan de mejora tiene como objetivos reducir los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores, así como las condiciones y el medio ambiente laboral, garantizando la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El plan de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Nestlé debe ser basado en la mejora continua, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar cualquier tipo de riesgo y peligro que pueda afectar la seguridad o integridad del trabajador en cualquier área o sitio de trabajo; en este sentido para dar cumplimiento en su totalidad a la matriz de estándares mínimos y para implementar oportunidades de mejora, a continuación, se presentan las acciones que la empresa Nestlé llevara a cabo:

- ✓ Solicitar al Dpto. de SST certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Publicar y socializar política y objetivos de SST.
- ✓ Actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación riesgos y determinación de controles.
- ✓ Documentación de las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Empresa.
- ✓ Actualización de la matriz de requisitos legales.
- ✓ Actas de conformación y ejecución de las reuniones mensuales del COPASST.
- ✓ Actas de conformación y ejecución de las reuniones mensuales del Comité convivencia laboral.
- ✓ Actualizar reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Actualizar y realizar seguimiento al cumplimiento del programa de Capacitación y entrenamiento de SST.
- ✓ Solicitar a los integrantes de los comités de Convivencia Laboral y Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo el certificado del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Registro anual donde se evidencie que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizaron la rendición de cuenta sobre su desempeño.
- ✓ Actualizar matriz de Elementos de Protección Personal.
- ✓ Actualizar matriz de Elementos de Protección Personal.
- ✓ Actualizar y hacer seguimiento al cumplimiento del programa de inspección.
- ✓ Realizar Exámenes Periódicos Ocupacionales.
- ✓ Actualizar la caracterización de las condiciones de salud y la descripción sociodemográfica de cada uno de los trabajadores.

- ✓ Realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común.
- ✓ Diseñar e implementar programa de estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control, de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros
- ✓ Mantener actualizada índices de ausentismo por enfermedad común y cuando se presente por enfermedad y accidentes laborales.
- ✓ Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, extintores y elemento de primeros auxilios, con la participación del COPASST.
- ✓ Actualizar consolidado de entrega de EPP por trabajador.
- ✓ Realizar inspecciones de elementos de protección personal.
- ✓ Actualizar mapa de riesgo de las instalaciones donde se identifique áreas y salidas de emergencias.
- ✓ Actualizar el plan de emergencia con evaluación de vulnerabilidad.
- ✓ Dotar a las Brigadas de Emergencias.
- ✓ Realizar simulacros.
- ✓ Actualizar y divulgar procedimiento para reporte e investigación de accidente de trabajo.
- ✓ Cumplimiento de la Ley 50 Art. 21
- ✓ Revisión de la alta dirección.

5.2. Cronograma de Actividades.

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2020																								Responsable (s)	RECURSOS		OBSERVACIONES
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE			Administrat	Financieros	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E						
Solicitar al Dpto. de SST certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.	1										1														Analista SIG	x		
Publicar y socializar política y objetivos de SST	1		1									1										1			Inspectoras SST	X		
Actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación riesgos y determinación de controles.	1																								Directora SST	x		
Documentación de las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Empresa.					1																				Directora SST Directora Talen Humano	x		
Actualización de la matriz de requisitos legales	1																								Directora SST	x		
Actas de conformación y ejecución de las reuniones mensuales del COPASST	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Secretario COPASST	x		
Actas de conformación y ejecución de las reuniones mensuales del Comité convivencia laboral					1						1				1							1			Secretario COMITÉ CONVIVENCIA	x		
Actualizar reglamento de Higiene y Seguridad Industrial							1																		Directora SST	X		

Documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

(N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100

Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, extintores y elemento de primeros auxilios, con la participación del COPASST.	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Dpto SST. Equipo tecnico de cada sucursal. COPASST	x				
Actualizar consolidado de entrega de EPP por trabajador	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Inspectoras SST	x		
Realizar inspecciones de elementos de protección personal.	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Dpto. SST.	X		
Actualizar mapa de riesgo de la instalaciones donde se identifique areas y salidas de emergencias.	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Dpto. SST		x	
Actualizar el plan de emergencia con evaluacion de vulnerabilidad.	1								1										1		1							Inspectoras SST	x			
Dotar a las Brigadas de Emergencias.					1				1						1													Enfermera (o).		x		
Realizar simulacros	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		Inspectoras SST Enfermera (o).		x	
Actualizar y divulgar procedimiento para reporte e investigación de accidente de trabajo					1																							Dpto. SST	x			
Cumplimiento de la Ley 50 Art. 21					1							1							1							1		Director RRHH		x		
Revisión de la alta dirección																										1		Gerencia	x			
	16	0	13	0	17	0	13	0	11	0	15	0	13	0	12	0	14	0	13	0	13	0	15	0								

RECOMENDACIONES

Socializar los resultados obtenidos de la auditoria.

- Realizar capacitaciones dirigidas a mantener la disminución de los riesgos de accidente y dejar soporte por escrito con actas.
- Elaborar comunicación visual, remarcando las ventajas que tiene para los empleados aplicar el SG-SST.
- Realizar seguimiento y garantizar la implementación del plan de mejora, respetando las fechas establecidas para la implementación.
- Realizar las respectivas revisiones periódicas por parte de la dirección de la empresa NESTLE S.A. sobre el uso de los elementos de protección personal y la debida utilización de estos.
- Fomentar el debido uso de los elementos de protección durante la operatividad funcional del cargo en el punto de venta.
- Estimular a los empleados a la prevención de los accidentes y a la de sus compañeros.
- Entregar elementos de protección de acuerdo al uso y deterior de los elementos de protección por parte de la empresa NESTLE S.A.

CONCLUSIONES

El desarrollo de esta actividad permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el diplomado mediante el análisis realizado a NESTLÉ S.A , con el fin de proponer estrategias que permitieran una mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) al área del talento humano de la empresa de alimentos, de tal forma que permita la prevención de riesgos laborales, sitios de trabajo seguros, comportamientos y actitudes saludables y productividad en el trabajo.

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

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

Dentro del proyecto se realizó un diagnostico a través de la aplicación de la matriz de estándares mínimos del SG – SST que nos permitió identificar aquellos ítems en los cuales la empresa tenía una valoración baja y de acuerdo a ello realizar una propuesta de mejora encaminada no solamente a cumplir con la normatividad vigente sino también a ver el SG -SST como una herramienta que facilita la implementación de estrategias para mitigar los riesgos,

mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener incidentes, accidentes y enfermedades profesionales en los trabajadores, lo que genera valor a largo plazo a través de una cultura orientada no solo al cliente y el mercado sino también a los procesos internos, la capacitación, motivación y bienestar de los colaboradores enmarcado en la responsabilidad social y la mejora continua.

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

BIBLIOGRAFÍA

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (Pp

105-112). Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos

laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de

agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por

medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de

implementación del SG SST para Mipymes. (Pp 1-43) Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+d+el+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>