

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 CONSORCIO VIVIENDA TUNJA 2015
PARA EL AÑO 2020.

Nathaly Camacho Caldas

Angie Jineth Reyes Díaz

Fredy Ivan Latorre Vásquez

William German Angarita Hernández

Munir Fernando Cure

Tutor

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD
Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
2020

Tabla de Contenido

Introducción.....	III
Objetivos.....	IV
Planteamiento del problema	1
Antecedentes del problema	2
Justificación de la Investigación	3
Marco teórico	4
Marco legal	6
Metodología de la Investigación Cualitativa	8
Transición e implementación de acuerdo al PHVA	9
Uso de modelos de Gestión	10
Diseñar y ejecutar planes y programas SG-SST	12
Implementación tabla de valores	15
Presentación y análisis de Resultados	17
Propuesta de mejoramiento de tabla de valores	19
Cronograma de actividades	21
Recomendaciones	23
Conclusiones	24
Bibliografía	25

Introducción

En este documento se explica de manera específica una propuesta para el sector de talento humano de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015, esto por medio de una investigación concreta de los procesos y manejos del SGSST los cuales serán evaluados con una auditoria que permita conocer la situación de la empresa y así implementar un plan que contribuya a la mejora continua.

Realizada la evaluación de estándares de SGSST a la empresa Consorcio VT 2015, se lograron identificar falencias respecto a los siguientes ítems: falta de mecanismos de comunicación y socialización de SGSST, no se tiene información respecto a historias clínicas, ausencia de control o medición de accidentes de trabajo o enfermedad laboral y evaluación de resultados por parte de la gerencia del Consorcio VT 2015.

El interés académico de este proyecto es proporcionar datos que ayuden al mejoramiento de conflictos y mejoras en el área de talento humano en otras empresas, el interés profesional es aportar de manera constructiva en el desarrollo de estrategias que ayuden al cumplimiento de objetivos; la metodología utilizada en esta investigación es cualitativa.

Este documento contiene el planteamiento y antecedentes del problema, justificación, marco teórico y legal, metodología de la investigación cualitativa, análisis de resultados, plan de mejora y recomendaciones para la empresa Consorcio VT 2015.

Objetivo General

Plantear una propuesta de mejora de estándares mínimos del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo (SGSST) de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 para el año 2020.

Objetivos específicos

1. Identificar ítems que no cumple la empresa Consorcio VT 2015 de acuerdo a los estándares mínimos del SGSST de la resolución 312 de 2019, capítulo III.
2. evaluar el (SG-SST) de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015.
3. Elegir la metodología con la cual se va a realizar la investigación la cual permite diagnosticar las dificultades o problemas que presenta la empresa Consorcio VT 2015.
4. Elaborar el plan de mejora teniendo en cuenta las políticas de la empresa, la planificación, evaluación con acciones de mejora que permitan controlar todos los riesgos de los trabajadores.

CAPÍTULO 1

El Problema

1.1. Planteamiento del problema

La empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 está dedicada a la actividad económica de la construcción de edificios residenciales por tal razón y en cumplimiento a la normatividad colombiana y el decreto 1295 de 1994 se cumple con la obligación por parte del empleador de afiliar a los empleados a la administradora de riesgos laborales según su actividad económica y riesgo máximo que en este caso es Riesgo clase V y equivale al 6.960%.

El sistema de gestión anual de la empresa fue realizado por un profesional con posgrado en SST y con capacitación virtual de 50 horas en SST, este en su mayoría cumple con la normatividad expuesta en la resolución de estándares mínimos 0312 de 2019, sin embargo, existen falencias respecto al estándar gestión integral del SGSST-Ítem-Mecanismos de comunicación, auto reporte en el SG-SST, Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST, además en el estándar Gestión de la salud-Ítem-Custodia de Historias Clínicas y Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, y por último en el estándar verificación de SGSST-ítem- auditoría por lo menos una vez al año, Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

Realizado el análisis del SGSST de la empresa consorcio Vivienda Tunja 2015 se detecta la necesidad de implementar un plan con mejoras que permita a la empresa asesorar, capacitar, ejecutar y diseñar estas mejoras con el fin de reducir al máximo los posibles riesgos de accidentes optimizando estas falencias y contribuyendo al mejoramiento de la empresa y poder cumplir con todos los ítems de estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.

Conociendo el diagnóstico de la empresa Consorcio VT 2015 y la necesidad que tienen las empresas en el cumplimiento de la normatividad vigente de SGSST, nos surge la siguiente pregunta **¿Cuáles pueden ser las estrategias de mejora que se deben implementar para que la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 cumpla con todos los ítems de estándares mínimos del SGSST?**

Antecedentes del problema

El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo es un requisito legal que debe ser implementado en todas las organizaciones con el fin de asegurar el bienestar y la vida de los trabajadores, por tal razón conocer la normatividad vigente respecto al SGSST es de vital importancia para realizar una evaluación inicial, esta se encuentra reglamentada por el ministerio de trabajo con la siguiente reglamentación:

Estudio descriptivo y longitudinal de un periodo de 22 años para analizar el comportamiento de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia para el periodo 1994-2016, los resultados de este arrojo que la frecuencia de accidentes de trabajo aumenta anualmente en un 8,6% es decir 60 accidentes por cada 100.000 trabajadores además arrojo datos de pronóstico para los próximos 5 años de AT y como hallazgo fundamental se encontró que Colombia necesita mejorar la información respecto a accidentes de trabajo y correcto seguimiento de estos.

Investigación realizada en 120 municipios de Colombia con una muestra de 675 gestores de seguridad y salud en el trabajo para los cuales se realizaron cálculos estadísticos descriptivos. Se encontró que el 23,11% tuvieron algún tipo de frustración por no poder implementar los controles de seguridad laboral en empresas donde laboraban entre las razones el 31% falta de

apoyo de la gerencia y un 27,1% falta de apoyo del resto de coordinadores, como conclusión se halló la necesidad que tienen las empresas de tener una visión más estratégica.

Estudio mixto con encuesta a 189 trabajadores que sufrieron un presunto o reconocido accidente de trabajo y percibieron vulnerado su derecho a la salud en el trabajo, estos interpusieron recursos constitucionales para restituir sus derechos, se concluyó que los trabajadores fueron vulnerados en su derecho y estos deben enfrentar barreras económicas, administrativas y de acceso a salud para restituir su derecho.”

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Plantear una propuesta de mejora de estándares mínimos (SGSST) de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 para el año 2020, donde el SGSST es de absoluta importancia siendo este un mecanismo que promueve entornos de trabajos seguros que permite a las empresas la identificación y control de posibles riesgos de salud y seguridad, reduciendo al máximo la posibilidad de accidentes laborales, dando cumplimiento además a la reglamentación y normatividad vigente.

Los sistemas de Gestión seguridad y salud en el trabajo son de vital importancia para cualquier organización ya que buscan el máximo beneficio para una empresa. El diagnostico que se realiza está basado en el ciclo PHVA, donde se analizan los ítems de estándares mínimos que dan cumplimiento a las condiciones de trabajo fundamentales para el bienestar, seguridad y salud de los empleados, lo cual permite formular estrategias que contribuyan al mejoramiento del SGSST.

CAPÍTULO 2

Marco Teórico Y Legal

Marco teórico

Desde un comienzo la transformación memorable de la seguridad y salud en trabajo ha tomado mayor fuerza, por tal razón son muchos los autores que han identificado la importancia y trascendencia de la prevención de riesgos laborales, estos han estado determinados por distintos factores políticos y económicos que de acuerdo a cada época han evolucionado.

“Desde esta época hasta la actualidad se identifica la evolución de la medicina del trabajo, la salud ocupacional y en la actualidad en un concepto más amplio, la salud y seguridad en el trabajo, con la participación progresiva de disciplinas que atendieran las diversas necesidades de los sistemas de trabajo (Mendes, 1991).

Montealegre, Velandia, (2012) señalan que la implementación de conocimientos de otras disciplinas como la economía y la administración soportan científicamente la gestión en salud y seguridad en el trabajo (GSST). Además, sirven como herramientas para la gestión se han desarrollado los sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo (SG – SST) que favorecen la organización, planeación, ejecución, evaluación, retroalimentación y ajuste de los programas enfocados a la salud y seguridad de los trabajadores. (P.160)

Para Rezzónico y Giordano (2008) “la evolución de la sociedad ha comenzado a exigir a las empresas nuevas respuestas que no se encuentran ligadas únicamente al consumo sino que además de demandar calidad en los productos, servicios o conocimiento requiere calidad en la gestión ambiental, en el mayor cuidado de los trabajadores y en las prácticas de responsabilidad

social empresarial por lo que estos aspectos deben estar integrados a la gestión organizacional general y ser de interés y compromiso particular para los directivos”. (P.162)

El Comité Conjunto OIT / OMS definió el propósito de la salud ocupacional como:

La salud laboral debe apuntar a: la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre trabajadores de desviaciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de trabajadores en su empleo por riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación y mantenimiento del trabajador en un ambiente ocupacional adaptado a su fisiología. Y capacidades psicológicas; y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y de cada uno hombre a su trabajo. (OIT/OMS, 1950, P.22)

Así mismo, el sistema de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo tiene en cuenta varios conceptos como la seguridad e higiene en el trabajo.

El concepto de Seguridad e Higiene en el trabajo no es un concepto fijo, sino que, por el contrario, ha sido objeto de numerosas definiciones que, con el tiempo han ido evolucionando de la misma forma que se han producido cambios en las condiciones y circunstancias en que el trabajo se desarrollaba. En este sentido, los progresos tecnológicos, las condiciones sociales, políticas, económicas, etc., al influir de forma considerable en su concepción han definido el objeto de la Seguridad e Higiene en cada país y cada momento determinado. (Cortés, 2007, P. 39)

En Colombia la seguridad e higiene en el trabajo ha evolucionado al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual abarca todos estos componentes, buscando el mejoramiento continuo con el ciclo PHVA

Si bien, la seguridad y salud en el trabajo involucra a todas las áreas de la empresa y evalúa las condiciones laborales, tiene en cuenta diferentes ciencias las cuales necesita para poder ser aplicada correctamente. “La seguridad y salud en el trabajo es un campo multidisciplinario extenso, invariablemente tocando temas relacionados con áreas científicas como la medicina, incluyendo fisiología y toxicología: ergonomía, física y química, así como tecnología, economía, derecho y otras áreas” (Allí, 2008, P.17). Es importante que el SG-SST sea aplicado de forma integral, teniendo en cuenta todas estas áreas que menciona el autor.

Marco Legal

Las leyes que rigen la seguridad y salud en el trabajo en Colombia han ido evolucionando en búsqueda de beneficios tanto para el trabajador como para la empresa, el gobierno busca la manera de propiciar un SST eficiente que permita acciones de mejora continua. Los decretos y resoluciones que expide el ministerio de trabajo propician condiciones dignas de empleo que ayudan al aumento de la productividad en las organizaciones y a un desarrollo integral de los empleados. Para la elaboración de este proyecto es importante conocer e indagar en los siguientes decretos y resoluciones:

Decreto No. 2015, 31 de enero de 2020 La cual da inicio al funcionamiento de las historias clínicas electrónicas obligando a clínicas y hospitales a brindar información relevante de forma clara completa y estandarizada, esta norma busca facilitar, garantizar y agilizar el acceso de los registros y datos clínicos de cada paciente a las clínicas, hospitales y demás centros de salud. Deberá contener los datos clínicos relevantes de la persona de forma, clara, completa y estandarizada.

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019: Mediante la cual se actualizan los Estándares mínimos del SG-SST para empresas con más de 50 trabajadores con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, esta nueva resolución deroga a la Resolución 1111 de 2017 dentro de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo ya que establece los nuevos estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad para la implementación del SGSST de una empresa.

-Decreto No 1442 del 31 de Julio de 2014: en este decreto se especifican las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Además, se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones

-Decreto No.1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6) Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entre estas encontramos la capacitación dentro de la jornada laboral, obra local en proyectos, normas sobre sindicatos, prohibiciones y sanciones.

-Decreto No. 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST) 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).

Estas leyes aportan a la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 los estándares mínimos que se deben evaluar al momento de implementar el Sistema de gestión de seguridad y salud en el

trabajo, brindan todos los requisitos necesarios para desarrollar un correcto sistema, en búsqueda de acciones preventivas y correctivas que permitan actividades de mejora

CAPITULO 3

Metodología de investigación cualitativa

3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información en la empresa CONSORCIO VIVIENDA TUNJA 2015

Para este caso la empresa que escogimos tiene como propósito ya que las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar SG-SST, esto se debe aplicar a todos los trabajadores tanto públicos como privados, ya que deben ser contratados bajo contrato de modalidad civil, esta empresa debe tener una cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas y trabajadores en misión ya que aplica con los estándares mínimos de calidad que se regulan en la Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019.

Podemos decir que esta investigación del trabajo con la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015; observamos los pasos desarrollados durante toda la investigación, así identificamos los elementos que se tomaron en cuenta para la contratación de los trabajadores y así tener un mejor estilo de vida más segura.

Así se evaluó los especialistas pertinentes a la empresa Vivienda Tunja 2015 para saber cómo está el conocimiento de cada trabajador, para así saber cuáles son las falencias de cada uno.

Allí en este capítulo empezamos describiendo como se investigó, en que se fundamentó y como se llevaron los pasos, que fueron:

- En el momento que desarrollamos la investigación el genera tablas comparativas y allí encontramos la metodología utilizada en la empresa la empresa Vivienda Tunja 2015.
- conocer un diseño nuevo de modelo de investigación para conocer la iniciativa de la empresa.
 - en cuanto a la descripción de variables identificadas los objetivos que posee la investigación en su desarrollo.
 - informar sobre el objetivo de la población, para así recopilar la información y aprobar su efectividad de la empresa.
 - Medición, recopilación, validación de la información en cuanto a nuestra empresa propuesta.

3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

Descripción de la fase 2: Fase 2: Diseñar un plan de compensación e incentivos para la empresa.

En la fase 2 tiene como objetivo según la resolución 0312 del 13 de febrero 2019 al nuevo (SG-SST), se dice que para que un programa de compensación e incentivos sea bueno debemos orientar a cada uno de nuestros trabajadores tengan conocimiento de la utilidad que sería en nuestra empresa, debemos enseñarle cual sería la ventaja del sistema de compensación, y que beneficios nos traería y así que el trabajador se dé cuenta de los beneficios que puede traer y además que es de gran ayuda tanto laboral como personal.

Para la empresa Vivienda Tunja 2015 es muy importante que ella incentive al personal que labora para ella ya que es de gran ayuda y llenar las expectativas de cada trabajador, saber que

los trabajadores se encuentren satisfechos, con esta fase se dispone un sistema de compensación e incentivos que involucre a todos los trabajadores en la empresa para promover motivación en la misma y así mayor productividad.

Para eso se necesita el apoyo y compromiso de todos en la empresa, un trabajo organizacional para así responder a los trabajos esperados y los buenos resultados obtenidos, también se propone identificar cada una de las estrategias y programas para el personal, ya sea salud, familia brindándoles un mejor bienestar para su familia, apoyarlos en su vida profesional.

Aumentar las ganancias de la empresa Vivienda Tunja 2015 y la motivación de sus funcionarios de sus actividades laborales, también de lograr ascensos cuando se tenga la oportunidad de acuerdo con requisitos establecidos, preservando su salud y condiciones de vida brindando así bienestar a sus familias.

Realizar un cronograma designando el Comité de Talento Humano que se encargará de establecer los requisitos como: Dirigido a todo el personal de la obra, aplicación del plan de desempeño individual, parámetros de calificación, presupuesto, asignaciones de recursos e indicadores de control, Realizar un plan donde se hará charlas y correos electrónicos donde se dará a conocer de acuerdo con fecha de aprobación y de implementación de los mismos.

Descripción de la Fase 3: Identificar el uso de los modelos de gestión como herramienta de competitividad

En esta fase podemos decir que según la resolución 0312 del 13 de febrero 2019 al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), diseñamos un plan de mejoramiento con el informe de la empresa en cuanto a la gestión del recurso humano , la gestión por conocimiento y la gestión por competencias.

La resolución 0312 del 13 de febrero 2019, Artículo 17 una empresa con más de 50 trabajadores en este caso la nuestra tiene 67 trabajadores directos, se dice que el sistema de gestión de SST, para dicha empresa están clasificados con el riesgo I, II, III, IV.V, deben contar con el curso de capacitación virtual que tiene una duración de 50 horas, y estarán facultados para capacitar el Sistemas de Gestión SST en cualquier empresa.

Gestión Del Recurso Humano:

Aquí es los procesos por lo que la empresa planifica, administras y organiza tareas en cuanto con las personas que se relacionan en la organización en este caso nuestra empresa escogida, ya que la empresa se ve afectada por la competencia, con ello debemos tener nuevas estrategias en cuanto la tecnología e innovación para lograr nuestros objetivos propuestos.

La Gestión Por Conocimiento: Ciclo espiral del conocimiento

La gestión del conocimiento hace parte de los recursos que tiene la empresa Vivienda Tunja 2015, es una manera de gestionar las organizaciones ya que los recursos humanos es el principal activo y así podemos dar competitividad y compartimos información como conocimientos experiencias.

La Gestión Por Competencias:

Para la empresa Vivienda Tunja 2015, se deben aplicar fases para gestión por competencias como: enfoque, construcción, ajuste, implementación y evaluación.

En nuestra empresa Vivienda Tunja 2015 se permite identificar las capacidades de los trabajadores en cada puesto de trabajo que se recomienda, de tal forma que cumpla, identificando

las capacidades de cada trabajador en cada puesto de trabajo; cuyo objetivo es implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva.

Descripción de la fase 5: Diseñar y ejecutar planes y programas relacionados con el SG-SST

En esta fase el plan de trabajo anual de la empresa Vivienda Tunja 2015 se actualiza la matriz de evaluación inicial del SG-SST, y se plantea una mejora con respecto a los hallazgos vistos en el análisis mediante un diagrama de Gantt.

Se identifica las principales actividades que deben desarrollarse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas como lo establece la normatividad colombiana. (Decretos 1443 de 2014, 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017, 52 de enero de 2017 y 0312 de febrero de 2019), para la gestión y mejora continua en temas relacionados con la adopción por parte de las empresas del Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En esta reglamentación se establece la normatividad con reglas y políticas que permite clasificar las empresas por su tamaño, número de empleados, actividad económica y riesgo, esto con el fin prevenir enfermedades y accidentes laborales

En todo caso las ARL deben brindar a la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 asesoría y capacitación a los empleados, así como orientación al personal encargado de la implementación de SGSST, quien además a su vez tiene la responsabilidad de vigilar y cuidar la salud de los empleados de la empresa.

Es importante mencionar que la Administradora de riesgos no está obligada a proveer capital humano o incurrir en gastos de esta implementación, esta tarea corresponde al personal

encargado de la seguridad y salud en la empresa quien debe adoptar las políticas para luego socializarlas y capacitar a los demás trabajadores.

En el resultado se verifico el cumplimiento de la norma, pero hay falencia en seis ítems de los estándares mínimos por tanto se pretende que con el plan de mejora se corrijan estas falencias para mejorar y contribuir a la formulación del plan anual del SGSST para el año 2020 y pueda ser aprobado para iniciar su ejecución anual como lo dicta la norma.

En la resolución art. 10, se especifican los ciclos para la correcta adecuación, así como la fase de transición y por último la aplicación de esta reglamentación para el SGSST.

Son cinco fases a cumplir desarrolladas así:

- La fase de evaluación es la primera, se identifican las falencias y necesidades de la implementación del SGSST.
- En la fase del plan de mejoramiento se determinan las acciones a mejorar y se evalúan los riesgos identificados en la primera fase.
- En la tercera fase de ejecución se consolida la gestión del sistema de la empresa.
- En la fase de plan de mejora y seguimiento se realiza una vigilancia a la elaboración del sistema.
- En esta fase se realiza la verificación e inspección de la normatividad vigente del sistema y se denomina fase de vigilancia y control.

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

Los Estándares Mínimos del SG-SST ya son una realidad. Resolución 03 de 13 de febrero 2019 determina los Estándares Mínimos del SG-SST, en esta resolución, Min trabajo establece

los criterios mediante los cuales se determinará el cumplimiento con la implementación del SG-SST.

En este capítulo realizamos la evaluación y/o verificación del sistema de SG-SST a través de la matriz de evaluación del plan de trabajo con la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 , 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 que se detalla en seguida.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, siempre con el fin de mejorar, continua e 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.

Vigilar las actividades que debe desarrollar la empresa Vivienda Tunja 2015, en donde se realizó la matriz que se pueda evaluar la forma cualitativa y cuantitativa en el programa de SG-SST. Cumpliendo con las normas establecidas, con el fin de proponer un plan de mejora que permita el desarrollo humano en la organización.

El empleador de la empresa debe dar prioridad a la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales la capacitación, promoción y protección de la salud de todos los trabajadores de la empresa a través de la implementación, sostenimiento y mejora continua.

Realizar el programa de gestión SG_SST dentro de la empresa Vivienda Tunja 2015 y verificar que se esté implementando y ejecutando dentro de la organización de acuerdo a la normatividad establecida en la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019. Según el artículo 3,

los estándares mínimos para empresas: asignación de persona que diseña el SG-SST, afiliación al sistema de seguridad social, Identificación de peligros, ejecución de medidas de prevención y control, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo y realizar exámenes.

La empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015, no solo se busca gestionar los peligros y riesgos exigentes en el área laboral para evitar incidentes, enfermedades o accidentes laborales, se permite el cumplimiento de la normatividad legal vigente establecida a nivel nacional, sobre la cual los entes gubernamentales realizan seguimiento y control para así verificar que los trabajadores cumplan con la protección necesaria.

Adjunto tabla con Matriz de Evaluación del Plan Anual de Trabajo de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015.

Tabla 1

Matriz de Evaluación de estándares mínimos SGSST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: CONSORCIO VIVIENDA TUNJA 2015				Número de trabajadores directos: 67						
NIT de la Entidad: 900901172-1				Número de trabajadores directos: 67						
Realizada por: Comité evaluador UNAD				Fecha de realización: 02/04/2020						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5		0,5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión 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	4	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					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2					
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	2					
I. PLANEAR	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2			6		
		2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/vigía	1		1					
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1					
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1					
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2					
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2					
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15	1					
		2.7.1 Matriz legal	2		2					
		I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0			
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				1					
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2				2					
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				0					
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1				1					
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1				1					
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1				1					
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1				1					
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1				1					
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			9	1					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			8		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1					
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2					
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		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	6	1					
II. HACER	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			5		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	15	3					
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5					
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5					
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	15	2,5					
III. VERIFICAR	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			15		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5					
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	5					
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25					
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0					
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	5	0					
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25					
		7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5					
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	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			10		
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
		TOTALES			100					93,5

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Tabla 1. Estándares mínimos SGSST. Copyright 2019 por Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Documento Público.

CAPÍTULO 4

Resultados

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

Se puede aclarar que el Consorcio Vivienda Tunja 2015 con un cumplimiento en el 93.5% de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, demuestra ser una empresa comprometida con los colaboradores que la organizan dado que está a 6.5% de alcanzar la excelencia exigida en la resolución 0312 de febrero de 2019, lo que a su vez evidencia fallas en 6 puntos de los 60 ÍTEM que ordena el Ministerio de Trabajo.

Por lo anterior se desglosa punto a punto las falencias halladas en el SG-SST de la compañía:

- Los recursos financieros evidencian un sumatorio total positivo dentro de la organización, ya que se exige al 100% su compromiso.
- Con un desfase del 13% en la gestión integral del sistema podemos deducir falta de compromiso por parte de empresa; por no desarrollar los puntos 2.8.1 Mecanismos de comunicación y 2.11.1 Evaluación del impacto.
- Con una representación del 20% dentro de la matriz, gestión de la salud pierde 2 puntos dentro de esta fase al no poder el consorcio llevar un buen uso en el manejo de historias clínicas y medición de incidentes y accidentes laborales.
- La gestión de peligros y riesgo y gestión de amenazas, es una certeza del compromiso que tiene el consorcio en el 40% SG-SST, demuestra la responsabilidad de la naturaleza humana ante un riesgo.

- En el caso de alguna falla de lo exigido por el gobierno en materia del sistema de gestión, se hace necesario tomar correctivos con antelación al poder llevar una adecuada conducción en la verificación del SG-SST, al notar falta de obligación por parte los delegados en la implementación de auditorías y el alcanza de la misma anualmente.
- El mejoramiento reitera la disciplina en materia de gestión de seguridad que el sistema jerárquico y control indica en el 10% de cumplimiento total de este punto.

CAPÍTULO 5

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

Tabla 2

Propuesta de mejora de SG-SST

CICLO	ESTANDAR	ITEM	ITEM DEL ESTANDAR	VALOR	MEJORAS
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0	Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	0	Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	0	Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0	Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación
II. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	0	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
II. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	0	Revisar mínimo (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.

Tabla 2. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Para lograr el 100% en la matriz de estándares mínimos se debe realizar el plan de mejora que permita corregir las seis falencias halladas, en el proceso es importante revisar la ejecución de procesos que permitan hacer el diagnóstico y conocer las condiciones de salud de los colaboradores y la práctica de tareas de capacitación y prevención de la salud dirigidos al resultado para así poder disponer de mecanismos de comunicación eficaces como: carteleras informativas, correos electrónicos, charlas y conferencias que permitan conocer las condiciones reales de salud y trabajo por parte de los colaboradores. En cuanto a la evaluación del impacto sobre la SST, es importante hacer una verificación en la matriz de peligros del consorcio, velar para que se encuentre correctamente diligenciada según todos los peligros y riesgos; así mismo, se debe solicitar al médico responsable de las evaluaciones medicas ocupacionales que almacene en medio magnético las historias clínicas de los trabajadores, se tienen que constatar la realización de acciones: preventivas, correctivas y de mejora continua, que permitan hallar de forma eficaz las causales de ausentismo por los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, con el fin de medir el ausentismo laboral de los empleados.

En el proceso de auditora es importante inspeccionar que sean tomados en cuenta todos los elementos del SG-SST, evidenciar la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y constatar las actas de reuniones mensuales de este. Además, verificar si se dispone de los recursos económicos, humanos y adecuaciones estimadas para realizar la ejecución del SG-SST., es fundamental comprobar que haya un plan de capacitación en cuanto a la difusión y prevención de la SST, este plan de capacitación es importante conocerlo para poder mostrar la responsabilidad de mejora continua de la empresa frente a los empleados.

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

Tabla 3

Cronograma de actividades-diagrama de Gantt


DIAGRAMA DE GANTT																			
CONSORCIO VIT 2015-SGSST							TIEMPO	CRONOGRAMA											
ITEM	ITEMA MEJORAR	ACCIONES	ÁREA RESPONSABLE	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	<ul style="list-style-type: none"> • Cartelinas: Ubicadas en sitios accesibles de la empresa, buscan dar a conocer el SGSST • Correo electrónico: El correo electrónico será utilizado como comunicación oficial interna con clientes y proveedores. • Entrega de documentación/información personal: entrega de información o notificaciones referentes a seguridad salud en el trabajo. • Reuniones y charlas: Las reuniones de personal capacitaciones y charlas que se realicen en la empresa, serán utilizadas para dar información que sea de interés para todos los trabajadores. 	Administrador del SGSST	Área de SGSST es la encargada de vigilar la existencia de mecanismos eficaces de comunicación interna y sistema que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	técnicos, administrativos y financieros	(ABR- MAY)	■												
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 SGSST	Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar peligros, evaluar, controlar y monitorear el impacto en la seguridad y la salud en el trabajo de los cambios y nuevos proyectos	Jefe División Recursos Humanos Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de recursos humanos y profesional de seguridad y salud en el trabajo	Administrativos y técnicos	(MAY-JUL)		■	■	■									
Condiciones de salud en el trabajo (6%)	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Solicitar los soportes de las historias clínicas	Área de SGSST	Personal médico en cargo de exámenes	Administrativos y Salud	(ABR-MAY)	■	■											
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo e Enfermedad Laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro que genere la enfermedad (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o bioeconómicos, psicosociales, entre otros)	Área de SGSST	responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	técnicos, administrativos y financieros	(MAY-SEP)		■	■	■	■								
Gestión y resultados del SGSST (5%)	6.1.2 La empresa adelantará auditoría por lo menos una vez al año	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Punto de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Área de SGSST	responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	técnicos, administrativos y financieros	(ABR-ABR)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Gestión y resultados del SGSST (5%)	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Revisar mínimo (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el avance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 224.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	Área de SGSST	responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	técnicos, administrativos y financieros	(NOV-ABR)								■	■	■	■	■	■

Nota: Tabla 2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.

Tabla 3. Cronograma de actividades

Fuente: Elaboración propia

El diagrama de Gantt contempla las seis acciones a mejorar con su respectivo responsable, recursos y fechas de ejecución. La primera actividad que expresa el diagrama son los mecanismos de comunicación que permitan informar a los empleados sobre el SGSST, esto se hará mediante cartelinas informativas, correos electrónicos y conferencias, se ejecutará en los meses de abril y mayo. La segunda actividad es la evaluación del impacto de cambios internos y



externos en el SG-SST, mediante la revisión de sistemas de identificación de peligros como la matriz de peligros que permitan evaluar y controlar el impacto en la seguridad y salud del trabajo de los nuevos proyectos que ejecute la empresa, esta actividad se hará en los meses de mayo, junio y julio.

Como tercera acción esta la solicitud de las historias clínicas al personal médico encargado de realizar los exámenes ocupacionales, se tienen contemplados los meses de abril y mayo para la recolección de estas historias en medio magnético. Además de esto es importante realizar la medición del ausentismo por incidentes, accidentes y enfermedades laborales, se planea hacer en los meses de mayo a septiembre.

El diagrama contempla revisar el cumplimiento del SG-SST todos los meses, por lo tanto el proceso de auditoria abarca todo el año donde se busque un proceso de mejoramiento continuo y más preventivo que correctivo, por último esta la revisión de los alcances de la auditoria lo cual se hará en los dos últimos meses del año, buscando siempre velar por el cumplimiento de todo el plan de SG-SST.

Recomendaciones

Cumplir con las normas que emite el gobierno nacional y el ministerio de trabajo para lograr el bienestar integral de los trabajadores, evitando posibles sanciones o multas a la empresa., así mismo, se debe verificar periódicamente el funcionamiento total de la matriz de estándares mínimos, ejecutando el cronograma y plan de trabajo propuesto con el fin de alcanzar el resultado óptimo del 100%, buscando siempre el cuidado en la salud y seguridad de los trabajadores

Los directivos de la empresa Consorcio Vivienda Tunja 2015 deben seguir comprometidos con el SG-SST, brindado el recurso humano y económico para el cumplimiento del mismo, ellos deben implementar políticas e incentivos que contribuyan a la seguridad eficiente y al desarrollo personal y laboral de los empleados. Es importante que los directivos realicen de forma constante auditorias, permitiendo hallar defectos o errores en la ejecución del SG-SST, para así lograr el mejoramiento continuo.

Es fundamental que todos los empleados de la empresa estén involucrados en la implementación del SG-SST, participando en las actividades como: campañas, brigadas, capacitaciones, conferencias, etc., Que brinden los encargados del sistema con el fin de promover el autocuidado, incentivar un excelente clima organizacional, el uso de elementos de protección personal y evitar accidentes de trabajo, entre otros.

Conclusiones

Con la realización de este trabajo hemos podido establecer la importancia de un mejor SG-SST, ya que es una forma de que el personal de nuestra empresa se mantenga en ella con buenas condiciones y lo mejor de todo que rindan en cuanto a su trabajo, pues se brindan a ellos beneficios y a su familia, de tal forma que estén a gusto en nuestra empresa.

Se tener en cuenta la prevención de riesgos y enfermedades laborales por las actividades que realizan nuestros trabajadores, por eso es de gran importancia revisar infraestructura, las condiciones físicas por las cuales trabajan los empleados, el aseo y la higiene donde laboran los empleados para así tener un bienestar más saludable en la actividad a desarrollar.

La empresa Vivienda Tunja 2015 se ha comprometido con los trabajadores para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de estar informados a cualquier cambio esto con el fin de minimizar los accidentes o enfermedades que se llegara a suceder.

Por eso como conclusión decimos que con el desarrollo de este proyecto hemos aplicado los conocimientos para la investigación y la formulación de propuestas que se pueda mejorar el proceso de implementación y transición del plan anual de trabajo SG-SST de la empresa Vivienda Tunja 2015.

Bibliografía

J Cortés (2007) Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: Editorial Tébar.

Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA39&lp>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2014) Decreto 1443 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:
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (P. 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052 de 2017, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2016) Decreto 171 de 2016.

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=67553

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%ADimos-marzo+27.pdf>


Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2019) Resolución 0312 de 2019. Por el cual se actualizan los de Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de

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

O Allí, B. (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. Geneva:

International Labour Organization. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf



OMS, O. (2018). OPS/OMS Programa Salud de los trabajadores. Recuperado 7 de mayo de 2020, de Salud de los trabajadores-recursos. Recuperado de:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Tejada, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. (Pp 5-20). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007>