

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA DE
TELEFÓNICA MOVISTAR SEDE LA FLORESTA (BOGOTÁ)

NÉSTOR RAÚL PINTOR
SENE ADOLFO URRIOLA
ALEX HARVEY SANCHEZ FLOREZ
CESAR AUGUSTO CASTRO BERROCAL
OSCAR FABIÁN LÓPEZ

MARIO HUMBERTO AGUILAR
Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE, ECONOMICA Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
NOVIEMBRE DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Revisión de la literatura	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	13
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa	13
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	17
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	19
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	21
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	25
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	25
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos .	27
.....	28
Recomendaciones	29
CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	32

Índice de Gráficos

Gráfico 1	: 20
Gráfico 2	21
Gráfico 3	28
Gráfico 4	29

INTRODUCCIÓN

Después de realizar las lecturas correspondientes y analizar las notas de reseñas necesarias para evaluar si la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), puede, estar aplicándose en la Empresa de Telefónica Movistar Sede la Floresta (Bogotá), dedicada a ofrecer servicios básicos de telecomunicaciones (telefonía fija, Móvil, internet y televisión satelital con Movistar TV), para ello fue necesario aplicar la Matriz de evaluación SG-SST, para evaluar unos temas puntuales y lograr la información que nos dio como resultados el trabajo que presentamos. La finalidad identificar debilidades y fortalezas, que mediante el análisis efectuado daremos las recomendaciones que permitan presentar propuestas en el mejoramiento de los procesos o en su defecto potenciar los aplicados.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicado en la empresa Telefónica Movistar sede la Floresta (Bogotá), es una herramienta necesaria en el control de los peligros derivados de los servicios de telefonía fija, internet y televisión por cable entre otros proyectos y actividades que ofrece esta Empresa, por tal motivo este documento es la base donde se encuentran la información general, evaluación inicial del Sistema, identificación de tareas, de peligros y los controles a realizar mediante un plan de trabajo, con el fin de prevenir o disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar, Evaluar y Verificar la implementación y transición del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Empresa Telefónica Movistar Sede la Floresta (Bogotá), en el segundo semestre de 2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico del estado en que se encuentra aplicado el sistema de gestión del conocimiento y del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Plantear un plan de mejoramiento para el Sistema de Gestión del conocimiento y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Brindar herramientas y estímulos que motiven a los empleados en la participación y seguridad para lograr que su desempeño sea eficiente y que, además, fortalezca el sentido de pertenencia hacia la empresa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la empresa Empresa Telefónica Movistar Sede la Floresta (Bogotá), se realizó un estudio donde se identificaron necesidades y falencias en plan de salud ocupacional, la gestión del talento humano, los indicadores de gestión, gestión del conocimiento arrojaron que el área de RRHH diseña el plan, pero no gestiona de la manera adecuada las actividades correspondientes, los trabajadores no se encuentran capacitados acerca del programa de salud ocupacional y de las funciones de este en el bienestar, no participan en los programas.

La idea es generar estrategias para que la empresa y los trabajadores sean conscientes de los beneficios del bienestar laboral.

1.2. Antecedentes del problema

La Empresa Telefónica Movistar Sede la Floresta (Bogotá), maneja el sistema de salud ocupacional, pero tiene algunas falencias en su aplicación, los funcionarios no son conscientes de todos los beneficios que este trae para el bienestar laboral y correcto desempeño de sus funciones, dado que los riesgos no han sido controlados, se presentan accidentes de trabajo que como consecuencia trajeron incapacidades de los empleados, reducción de la capacidad productiva de la empresa, además de los costos que esto implicó.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Las fuentes de identificación de oportunidades de mejora, son, entre otras:

- El cumplimiento de los objetivos de SST
- Los resultados de la intervención en los peligros y riesgos priorizados
- Los resultados de la auditoría y la revisión del sistema
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- Los resultados de los programas de promoción y prevención
- Los resultados de la revisión realizada por la alta dirección
- Los cambios en legislación que aplique a la organización.

El objetivo es evitar que los accidentes se vuelvan a presentar y que el personal conozca los peligros a los que se enfrenta y las medidas que se implementaron para mitigarlos.

Es una revisión de todos los peligros a los que se enfrentan los trabajadores, determinar aquellos que son peligros altos o muy altos y a ellos darles prioridad en la implementación de medidas de intervención.

Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativa a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte de Movistar.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados. (Isotools, 2016)

Él, es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Isotools, 2016)

La ley 1562 de 2012 cambió la visión con respecto a la salud ocupacional como programa, e impuso una visión sistémica de la seguridad y salud en el trabajo, donde las empresas no sólo deben garantizar que se desarrollen actividades de promoción para sus trabajadores, sino que deben verificar el impacto de sus políticas en la calidad de vida de los mismos. Este pequeño pero sustancioso cambio impactó a gran escala a todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, incluyendo al Gobierno, las Administradores de Riesgos Laborales (ARL), las empresas y por supuesto a los trabajadores.

Para efectuar este cambio el Ministerio de Trabajo presenta el Decreto 1443 de 2014, hoy compilado en el decreto 1072 de 2015, donde se presentan las disposiciones para el diseño,

estructuración e implementación del “nuevo” Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, implementación que, de acuerdo con el decreto 052 de 2017, tiene un nuevo período de transición. No quiere decir esto, que no se haya avanzado durante este tiempo, simplemente se ha evidenciado que esta transición es un proceso que implica que todos los actores se pongan en sintonía, como menciona Alejandro Jadad, médico Colombo-canadiense fundador del Centro para la Innovación Global en Salud de la Universidad de Toronto, “la salud no es un entregable sino una construcción colectiva que depende de la capacidad de la comunidad de adaptarse y auto-gestionar sus problemas”, y al ser una construcción colectiva se debe ver como un proceso sistémico que depende de la alineación de todos los actores. (Morgan, 2017)

Normativa:

Decreto 171 del 1ro de febrero de 2016. Es el decreto mediante el cual el Gobierno Nacional a través del decreto 171 del 1 de febrero del 2016, prorrogó hasta el 31 de enero del 2017 la implementan del Sistema General de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante el nuevo Decreto 52 de 2017, las empresas tendrán hasta el 1 de junio, fecha a partir de la cual deberá ser sustituido el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y en la que se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de sus siguientes fases de implementación.

Así se define la ampliación del plazo en el Decreto 57 de 2017 que estipula: “Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedaría así: Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así

como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución”.

Salud ocupacional

Es la rama de la salud pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolo en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud (OMS/OIT), por lo tanto, la salud ocupacional se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo.

Seguridad laboral

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducción laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Bienestar laboral

El término Bienestar Social Laboral hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Programa de salud ocupacional

Consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

El Programa de Salud Ocupacional, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.

Las empresas han identificado que el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la productividad y las finanzas de la empresa.

Todas las empresas tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional y estar afiliada a una ARL, que los asesores en su desarrollo.

Riesgos laborales

Esta Ley apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes.

Factores de riesgo ocupacional

En este caso son todas aquellas condiciones del ambiente, instrumentos, materiales, la tarea o la organización del trabajo que puedan llegar a afectar la salud de los trabajadores; para la prevención y el tratamiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo producto de gases, vapores y productos tóxicos.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Para implementar el SG-SST en MOVISTAR se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

1. Realizar la evaluación inicial.
2. Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y gestión de los mismos.
3. Definir la política y los objetivos.
4. Plan de trabajo anual del SG SST.
5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
6. Prevención y preparación ante emergencias.
7. Definir los criterios para la adquisición de bienes y servicios o contratación de servicios con las disposiciones del SG SST.
8. Medición y evaluación de la gestión en SST.
9. Implementar acciones preventivas y correctivas.

Para poder realizar la evaluación inicial Debe realizarse solamente una vez y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento

- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación.
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal.
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento.

En cuanto a la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones.

Se debe realizar la revisión por la alta dirección de acuerdo al artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 del 2015 el cual establece que independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Acompañada de esta revisión debe realizarse una auditoría interna al menos 1 vez al año.

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año. Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema. Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma. Se exige que vaya firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

El programa de capacitación Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización.
- Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores.
- Objetivo
- Alcance
- Contenido
- Personas a capacitar.

El propósito final es definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

Si aún no lo ha hecho, el responsable del SG-SST debe iniciar con la capacitación virtual en el SG-SST.

Para el manejo de emergencias se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.

Movistar sede floresta está obligada a diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica. En su orden, medir el acceso de todo el personal a los recursos y

políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser implementado por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Para el desarrollo de las acciones preventivas o correctivas. A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, la organización debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema. El resultado de este proceso es un plan de acción.

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Aplica a cualquier tipo de empresa ya sea pública o privada, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria, sector cooperativo y las empresas de servicios temporales. Debe tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión de conformidad al artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

La empresa Movistar al igual que cualquier organización realizó la transición mediante fases de adecuación y transición del sistema de gestión y seguridad y salud, en el trabajo con estándares mínimos.

Fase 1: Evaluación Inicial

Una vez que se establecieron los decretos en donde la organización estaría en la obligación de ejecutar la transición del sistema esta puso en marcha una evaluación inicial, en donde pudo destacar aquellos puntos o áreas en donde debía mejorar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo nuevos planes y métodos para llevar a cabo esta acción.

Priorizando las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que posee la empresa con el fin de determinar el plan de trabajo anual de la empresa del año 2019.

Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

Según la evaluación inicial la empresa debe aplicar el siguiente plan de mejora:

1. Conformación del comité de convivencia
2. Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP, con la finalidad de

mejorar el clima laboral y fomentar la motivación y el sentido de pertenencia en los colaboradores.

3. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, además de los ya establecidos mediante el intranet se debe fomentar u reforzar todos los canales de comunicación existentes dentro de la organización, a través de reuniones periódicas y evaluación y autoevaluación por parte del equipo de trabajo.
4. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
5. Establecer un plan de revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría, en donde se asegura que la evaluación sea ejecutada a profundidad y aprobada por varios Directivos.

Fase 3: Ejecución

Este Plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se llevara a cabo en el año 2019, en relación con la autoevaluación de Estándares mínimos y plan de mejoramiento, Los Directivos de la entidad estructurarán el Plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para ejecutarlo y ponerlo en marcha en el año 2019.

Fase 4: seguimiento y plan de mejora

Se aseguraron de haber realizado la evaluación inicial de estándares mínimos correctamente detectando las verdaderas debilidades o fallas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de seleccionar y crear el plan de mejora que mejor se adapte a las necesidades.

Fase 5: Inspección, Vigilancia y Control.

Se mantiene la supervisión, y vigilancia sobre la creación del plan de mejora, su puesta en marcha y los resultados obtenidos a través de ello, además de los beneficios generados para la organización y su equipo de trabajo.

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

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Grafico 1

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Movistar (sede La Floresta)					Número de trabajadores directos: 50							
NIT de la Entidad:					Número de trabajadores directos: 50							
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 23/11/2018							
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5			
		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 de 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		No posee comité de convivencia					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (10%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6	2			4			
			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 PVP	2		2	0	Capacitación, Inducción y reinducción no son adecuadas				
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2								
		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		1	1					
			2.1.2. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1			1					
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.2.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado		2	15	2				13
				2.2.2. Archivos 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	1							
	2.6.2. Rendición sobre el cumplimiento		1		1							
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Merit legal		2	2	2							
	2.7.2. Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		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	0			Tiene los mecanismos de comunicación y autoreporte en Sistema pero no se utilizan de forma correcta				
	2.8.2. 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	1							
	2.9.2. 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	2								
	2.10.2. 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	0		La evaluación es deficiente						
	2.11.2. 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	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (6%)	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: por 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 (control de 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							
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (6%)	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						
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		6	1				6	
			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					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1			15				
		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							
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		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: cartográficas y otras)	3			3						
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	4	4								
	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5	2,5				14,5			
	4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5							
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5		2,5			10				
	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								
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	10	2			3,75				
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5	5						
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			5						
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25			5	1,25					
6.1.2. La 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	0		La revisión anual por la alta Dirección es deficiente								
6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25	1,25										
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			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				93,75				
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 del 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							

Grafico 2

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

En este capítulo se logra evidenciar los resultados obtenidos del análisis de resultados consiste en interpretar los hallazgos en relación con la investigación, de los objetivos propuestos, de investigación formuladas, y principalmente en relación con las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, con el fin de evaluar si los hallazgos del estudio, confirman las teorías o se generan debate Señalando interrogantes para futuras teorizaciones o investigaciones.

Según lo evaluado en la tabla de valores podemos evidenciar que la empresa Movistar cumple en un 93,75% con lo establecido por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), presentando debilidades detalladas a continuación:

En el paso de Planear, en el Ítems de Recursos 1.1.8 La empresa no posee un comité de convivencia

De igual forma en la parte de recursos en el Ítems 1.1.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP la Capacitación y la inducción no se realizan de forma idónea.

En el Ítems de GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) en el punto 2.8.1. Tiene los mecanismos de comunicación y auto reporte en Sistema pero no se utilizan de forma correcta

En el Ítems de Gestión de cambio en su punto 2.11.1 esta evaluación es deficiente.

En el paso III Verificar; en la parte de Gestión y resultados del SG-SST Items 6.1.3 la revisión anual por la alta dirección es deficiente.

Del 100% evaluado a través de la Matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo, la empresa cumple con 93.75%, de optima implementación y desarrollo. Lo cual es muy bueno ya que se considera aceptable, pero este resultado debe continuar mejorando hasta cumplir con el 100% de los objetivos y pasos implementados

El artículo 12 de la Resolución 1111 de 2017 establece la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST. Esta tabla incluye un listado de los 60 ítems que deben cumplir las empresas y la calificación dada a cada uno de ellos, a su vez, establece el formato que se debe usar para la evaluación del SG-SST.

En este artículo se presentan las recomendaciones para llenar la tabla de calificación de los estándares mínimos del SG-SST al realizar la evaluación anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Instrucciones explícitas en la resolución

La Resolución 1111 de 2017 establece unas instrucciones básicas para completar la información de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos y calcular la calificación final. A continuación, se presentan los aspectos más importantes para evaluar el SG-SST.

Los valores

Los valores que se deben tener en cuenta son los que se encuentran en el anexo tecnico de la Resolución 1111 de 2017.

“Artículo 12. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno...”

Al revisar el anexo técnico se encuentra que en cada ítem del estándar tiene solo dos valores:

- puede ser cero
- puede ser el número que se encuentra bajo la columna valor de la tabla de valores de los estándares mínimos del artículo 12 de la citada resolución.

La Resolución por Estándares Mínimos del SG-SST

Para lograr saber se entiende la Resolución por Estándares Mínimos del SG-SST, es la Resolución entiende estos estándares como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento que los empleadores y contratantes deben cumplir, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan los requisitos mínimos y más imperativos de capacidad tecnológica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa para el correcto funcionamiento del SG-SST.

Las obligaciones mínimas más destacadas que requieren estos estándares del SG-SST

Los estándares mínimos de cumplimiento del SG-SST, son presentados en la Resolución en la tabla de valores y calificación. En esta se establecen los siguientes puntos:

Los estándares mínimos de acreditación que deberán tener las personas que lideren el sistema.

- Las fases de adecuación del SG-SST, las cuales vendrán por etapas progresivas que comienzan a partir de junio y finalizan en diciembre de 2019.
- La obligación de los empleadores de tener en los indicadores de estándares de contabilización de sus organizaciones a todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones de la empresa.
- Será necesario que todo empleador tenga un procedimiento claramente establecido y documentado de selección y contratación de proveedores.
- contratación de proveedores

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para lograr una mejora en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, una propuesta incluye un refuerzo en la inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados. Lo cual le permitirá a los trabajadores tener un mayor conocimiento acerca más del SG-SST ya que en muchas ocasiones no están informados en su totalidad de todo lo que consiste y conocer la importancia y su manejo, por lo tanto todo lo que la empresa en este caso MOVISTAR les debe brindar a sus trabajadores para tener una mayor seguridad ante los riesgos laborales que se puedan presentar.

En el plan de capacitación debe tomarse en cuenta aspectos importantes para tener mayor conocimiento como lo es la Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y actualización en los diferentes aspectos, conocer con mayor especificación los Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores, su Objetivo, Alcance, Contenido, Personas a capacitar.

El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

La evaluación inicial debe realizarse solamente una vez y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento
- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

Por medio de la implementación y la verificación de cada una de los aspectos propuestos, se llevará a cabo un gran avance en el tema y ayudará a que MOVISTAR tenga una mejora en su implementación.

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

Acciones	Area	Responsables	Recursos	Fecha de inicio	Fecha final	Duración (días)
Planeación de las actividades del 2019	Talento humano	Director de talento humano	Reunión con el equipo para establecer las actividades del año	3/01/2019	10/01/2019	7
Conformación del comité de convivencia	Talento humano	Coordinador de talento humano	talento humano lanzará la convocatoria para que los funcionarios se postulen, la compañía postulará uno de la empresa	3/01/2019	30/01/2019	27
Elaborar programa de Capacitación SGSST	Talento humano	Coordinador de talento humano	El coordinador de talento humano en conjunto con el asistente elaboraran el cronograma	15/01/2019	30/01/2019	15
Elaborar programación del plan de comunicación del SGSST	Talento humano	Asistente de talento humano	En conjunto con medios de comunicación se elaboraran las piezas que se entregaran a los funcionarios	15/01/2019	30/01/2019	15
Inducción SGSST	Talento humano	Coordinador de talento humano	se contratará una firma externa la cual se encargará de dar las capacitaciones	21/01/2019	30/01/2019	9
taller a los funcionarios sobre el manejo de reportes asociados al SGSST	Talento humano	Coordinador de talento humano	Capacitación, formatos, ayudas, correos electronicos	15/04/2019	30/04/2019	15
Reunión trimestral comité de convivencia	Comité de convivencia	Director de talento humano	El director de talento humano recibirá el avance logrado en los temas relacionados al SGSST, primer trimestre	15/02/2019	20/02/2019	5
Charla inicial SGSST a todos los funcionarios	Talento humano	Coordinador de talento humano	La firma externa contratada será quien brinde esta charla	15/02/2019	28/02/2019	13
Seguimiento trimestral a la ejecución de las actividades del SGSST	Talento humano	Director de talento humano	El director de talento humano recibirá el avance logrado en los temas relacionados al SGSST	25/03/2019	30/03/2019	5
Reunión trimestral comité de convivencia	Comité de convivencia	Comité de convivencia	El comité de convivencia empezará a tener reuniones periódicas de seguimiento a los temas varios	15/05/2019	20/05/2019	5
Taller SGSST dirigido a todos los funcionarios	Talento humano	Coordinador de talento humano	La firma externa contratada será quien brinde este taller	15/05/2019	30/05/2019	15
Seguimiento trimestral a la ejecución de las actividades del SGSST	Talento humano	Director de talento humano	El director de talento humano recibirá el avance logrado en los temas relacionados al SGSST, segundo trimestre	25/06/2019	30/06/2019	5
Segundo taller a los funcionarios sobre el manejo de reportes asociados al SGSST	Talento humano	Coordinador de talento humano	Capacitación, formatos, ayudas, correos electronicos	15/11/2019	30/11/2019	15
Reunión trimestral comité de convivencia	Comité de convivencia	Comité de convivencia	El comité de convivencia empezará a tener reuniones periódicas de seguimiento a los temas varios	15/08/2019	20/08/2019	5
Seguimiento trimestral a la ejecución de las actividades del SGSST	Talento humano	Director de talento humano	El director de talento humano recibirá el avance logrado en los temas relacionados al SGSST, tercer trimestre	25/09/2019	30/09/2019	5
Reunión trimestral comité de convivencia	Comité de convivencia	Comité de convivencia	El comité de convivencia empezará a tener reuniones periódicas de seguimiento a los temas varios	15/11/2019	20/11/2019	5
Reunión de entrega de resultados SGSST	Talento humano	Director de talento humano	El director de talento humano recibirá el avance logrado en los temas relacionados al SGSST durante el año, dará cierre y evaluará la gestión.	15/12/2019	30/12/2019	15

Grafico 3

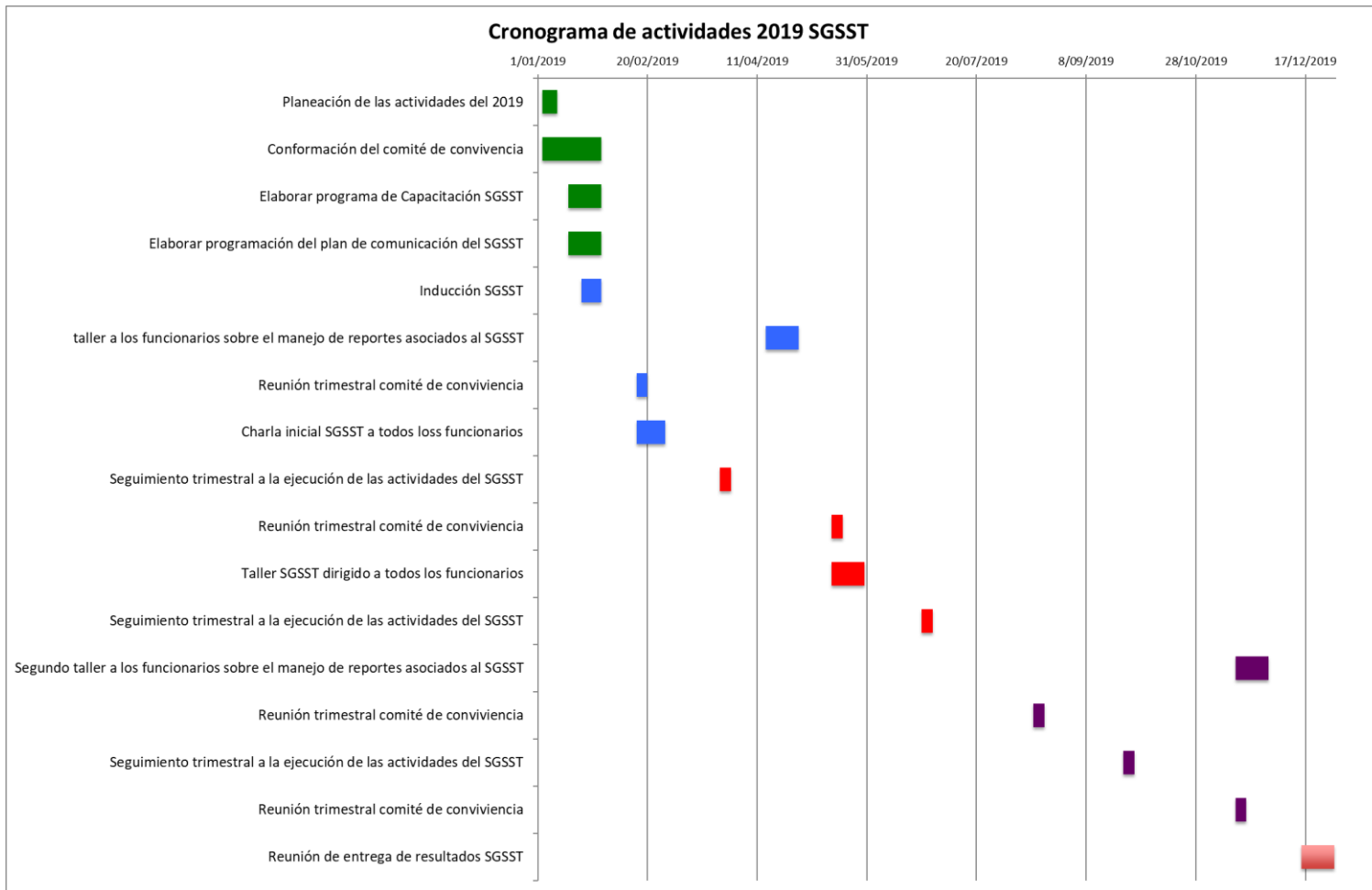


Grafico 4

Recomendaciones

Tener claro por dónde comenzar es de gran importancia en Movistar por lo que se tendrá que determinar por dónde le conviene comenzar su proceso de implementación del SG-SST con el fin de lograr que el mismo se ajuste en la mayor medida a las actividades de salud y seguridad que sean específicas de cada organización. De esta forma nos aseguramos que dicho SG-SST tenga éxito. Seguir los criterios recogidos en la OSHAS 18001 es una buena garantía. Lo ideal, es comenzar analizando las deficiencias basándonos en los requisitos de OSHAS 18001.

Designar un representante de la Seguridad y Salud Ocupacional es imprescindible contar con una persona perteneciente a la alta dirección para que sea el representante del SG-SST y así poder tener un vínculo con esta parte de la organización para asegurarnos de que está informada en todo momento sobre los recursos necesario para así tener garantizado el buen funcionamiento del SG-SST y poder lograr las mejoras.

Empezar asentando los fundamentos para implantar un sólido sistema de gestión en SST lo ideal es empezar definiendo sus bases. Estas bases están formadas por cuatro pilares fundamentales que son:

La Política de la SST: aquí se define la manera en que la organización tratará todos aquellos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos realizados en la misma.

Los Requisitos legales: debemos informarnos sobre los requisitos legales a cumplir en materia de SST para en base a ello construir un SG-SST que permita dar cumplimiento a los mismos.

Los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional: debemos identificar los procesos en los que hay posibles amenazas que pongan en riesgo la seguridad laboral.

Definir los objetivos, las metas y los programas: con el fin de lograr la mejora del SG-SST.

Definir la forma en que se ofrece la oportuna formación, A la hora de iniciar la implementación de un SG-SST, debemos asegurarnos de aprender todo lo necesario para garantizar el éxito del mismo. Para ello tenemos tres opciones:

Mediante nuestros propios empleados: los empleados de la propia organización deberán formarse para que sean ellos mismos los que redacten los procedimientos a seguir. Puede ser una de las formas más difíciles, pero a cambio todos los conocimientos en relación al mantenimiento del SG-SST no salen de la organización y se asegurara que todos los objetivos se cumplan, debido a que se están haciendo parte del proceso a los empleados.

Uso de los propios empleados más ayuda externa: a fin de facilitar el trabajo interior, se puede optar por usar algunos recursos externos, como podría ser servicios de consultoría, herramientas online de ayuda. Es verdad que es un poco más cara que la opción anterior.

Contratar un consultor externo: es la opción más costosa, pero muy cierto que esta consultor cuenta con amplia experiencia en su campo, de forma que tiene mayor probabilidad de éxito. No obstante, la organización se expone el riesgo de que el conocimiento pueda salir de la misma.

De esta forma, realizando estos cinco pasos de manera previa, será más fácil evitar problemas mayores en un futuro, además de esta forma es posible una mejor planificación de nuestro SG-SST para que el mismo sea eficiente.

CONCLUSIONES

Se ha logrado identificar con mayor precisión tener una seguridad y salud laboral preventiva permitiendo así que los trabajadores de Movistar cuenten con la implementación y conocimiento preciso de cada uno de los aspectos que estos implican en la generación de seguridad y bienestar para cada uno de ellos. También se podrán identificar los elementos importantes que beneficien tanto a empleados como a la empresa por medio de la defensa de la salud en el trabajo esto implica la protección de los trabajadores frente a todas las posibles agresiones a su bienestar físico, mental y social originadas en su entorno laboral. Requiere, además, la mejora continua de las condiciones de trabajo para promover el bienestar de las personas. La salud laboral, pues, abarca no sólo la prevención (evitar daños en el trabajo) sino también la promoción (favorecer trabajos saludables).

La salud laboral es la resultante de múltiples vectores o procesos que básicamente se sitúan tanto en el ámbito científico-técnico como en el terreno político y social³. Son necesarios procesos de investigación, de desarrollo tecnológico, de capacitación o de experimentación para llegar a elaborar alternativas a las situaciones de riesgo o para promover formas de trabajo seguras y saludables.

Se logró identificar aspectos y funciones de la salud y seguridad Ocupacional en el ámbito laboral, como lo es el fortalecimiento a los trabajadores tanto del clima laboral como de su bienestar dentro de la empresa. También son necesarias las dinámicas de presión social, de promoción política, de normalización, de control administrativo o de gestión empresarial para una efectiva aplicación de dichas formas de trabajo dentro de una empresa u organización.

BIBLIOGRAFÍA

Cuesta, A. (2009) Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones.

ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Glosario de Términos. Administradora de Riesgos Profesionales ARP [Internet]. Medellín:

Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana SA; c 2011. Riesgo [citado mayo 2010].

Disponible en:

http://www.arpsura.com/index.php?option=com_glossary&task=list&glossid=99&letter=R

Herramientas. Evaluación, manejo, percepción y comunicación de riesgo. Boletín electrónico

Ambiente sin Fronteras [Internet]. 1997 jul-ago. [citado mayo 2010];1(3-4): [aprox. 3 p.].

Disponible en: <http://www2.uacj.mx/Publicaciones/sf/num3/herram1.htm>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Consejo Colombiano de Seguridad. (2007). Norma

Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 Sistemas de gestión en seguridad y salud

ocupacional: requisitos. Bogotá: Autor. Knight, K. (2007). La future norme ISO 31000 sur le

management du risque. ISO Management Systems, 4, 8-11. Nates, C. (2010). Actualización de

normatividad en la gestión de riesgos: plenaria de coordinadores. Recuperado el 24 de febrero de

2012 en

<http://responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Actualizacion%20de%20los%20documentos%20relac>

Manuel Ricardo Sánchez Pinilla. LOS SG SST EN COLOMBIA. BOGOTA, OCTUBRE DE 2016. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=069655C42DE53C83AE215A61BA9BC332?>

Ministerio del Trabajo. Glosario (2017). Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Ruiz Rincón Hermes Alfredo. (2017). Bienestar social laboral. Recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/bienestar-social-laboral/>

Universidad Nacional de Colombia (2010). Administración de Empresas. Glosario. Consultado el 15 de octubre de 2015, en la página web:

<http://thumano.unad.edu.co/portal/documentos/saludocupacional/PROGRAMA%>.