

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 CATAM PARA EL SEGUNDO SEMESTRE  
DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020

CLARA MILENA GÓMEZ

FERNANDO CASTRO NIÑO

LEIDY VANESSA LOSADA PEÑA

MARTHA LILIANA CASTRO

SANDRA MILENA LÓPEZ

MARIO HUMBERTO AGUILAR

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS, ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
DE NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2019

## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 3  |
| Objetivos .....   | 4  |
| Objetivo General .....  | 4  |
| Objetivos Específicos.....  | 4  |
| Capítulo 1: El Problema.....  | 5  |
| 1.1 Planteamiento del Problema.....   | 5  |
| 1.2 Antecedentes del Problema.....  | 6  |
| 1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa.....  | 7  |
| Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....  | 8  |
| 2.1 Marco Teórico: Revisión de las Teorías y Autores.....   | 8  |
| 2.2 Marco Legal: Revisión de las Normas , Resoluciones, Leyes, Etc.....   | 11 |
| Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....   | 13 |
| 3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....  | 13 |
| 3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....                    | 14 |
| 3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 .....  | 17 |
| Capítulo 4: Resultados .....  | 19 |
| 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST ..... | 19 |
| Capítulo 5: Plan de Mejora .....  | 21 |
| 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa .....                                      | 21 |
| 5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....            | 24 |
| Recomendaciones.....  | 25 |
| Conclusiones .....  | 26 |
| Referencias.....  | 27 |

## Introducción

El presente trabajo analiza el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa CATAM, una de las entidades militares más antiguas del país, debido a la visita de Inspección, vigilancia y control que realizara el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de la Resolución 0312 a esta organización con la finalidad de verificar la ejecución y resultados de su actual SG-SST.

Dejar en evidencia los pros y contras del SG-SST de CATAM e identificar las posibles estrategias de mejora que le permitan a la compañía lograr un 100% de cumplimiento de los estándares mínimos sin incurrir en sanciones, es un interés académico del equipo de trabajo, asimismo, en el ámbito profesional, como administradores de empresas, el interés versa en conocer la importancia que le dan las compañías a la Seguridad y Salud de sus colaboradores.

Para lograr los objetivos del estudio se acude a un enfoque de tipo cualitativo con la realización de una entrevista a un funcionario de la empresa estudiada, lo que permite recoger información primaria de forma veraz para buscar solución al problema planteado.

En el Capítulo 1: El Problema, comprende la descripción de la problemática detectada y la justificación de la Investigación. En el Capítulo 2: Marco Teórico y Legal, se muestran las bases históricas-Jurídicas y la definición de términos relevantes de la investigación. En el Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa, se muestra el análisis de la información obtenida a través de la entrevista realizada. En el Capítulo 4: Resultados, se da a conocer el porcentaje de cumplimiento de la entidad por medio de la Matriz de valores y calificaciones del SG-SST. En el Capítulo 5: Plan de Mejora, se construyen las estrategias para lograr el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos del SG-SST. Por último, se presentan las recomendaciones y conclusiones de la investigación realizada

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa CATAM para el Segundo Semestre del 2019 y Principios del 2020

### **Objetivos Específicos**

- Identificar las principales actividades que se desarrollan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CATAM
- Verificar el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa CATAM
- Establecer las acciones de mejora para lograr el cumplimiento de la Resolución 0312 en la empresa CATAM
- Desarrollar un pensamiento crítico acerca de cómo implementar las Herramientas de SG-SST para el desarrollo de Ventajas Competitivas en CATAM

## Capítulo 1: El Problema

### 1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad el recurso humano ha tomado el papel principal en las organizaciones, la humanización del trabajo, cambiando la forma de ver a los empleados de mercancías a factores de éxito ha permitido que las empresas enfoquen sus esfuerzos hacia el camino correcto. La implementación de herramientas como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud SG-SST en el Trabajo que cuide y proteja a los colaboradores, el recurso más importante de las compañías se ha convertido en un elemento clave para lograr el mejoramiento continuo, mayor eficiencia y buenos niveles competitivos en el mercado. El gobierno nacional ha creado parámetros con el fin de generar un ambiente más sano en las áreas de trabajo mitigando el aumento de accidentes y enfermedades laborales, la Resolución 0312 de 2019 es uno de estos mecanismos, la cual está siendo implementada en la actualidad por las empresas colombianas.

El comando de Transporte Aéreo CATAM, en cumplimiento de lo dispuesto en dicha Resolución, ha llevado a cabo un proceso de implementación para mejorar su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud y con ello evitar cualquier evento que afecte la integridad de su personal, sin embargo, aún se presentan fallas que impiden que el SG-SST sea totalmente efectivo para identificar peligros, prevenir riesgos, poner las medidas de control necesarias para evitar accidentes y enfermedades laborales y cumplir a cabalidad lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019, quedando expuesta a posibles sanciones si no se toman las medidas necesarias.

Frente a esta realidad *¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa CATAM para el Segundo Semestre del 2019 y Principios del 2020?*

## 1.2 Antecedentes del Problema

El Ministerio de Trabajo desde el año 2017 ha solicitado a las empresas del país la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, inicialmente a través de la Resolución 1111, posteriormente, en el año 2019 con la creación de la Resolución 0312 (2019), se reforzó su solicitud a las compañías, el Artículo 25 de la mencionada Resolución estableció una serie de pasos y fechas para cumplir con lo allí descrito : De Junio a Agosto de 2017 se debió realizar la Evaluación Inicial, de Septiembre a Diciembre de 2017 se debió efectuar el Plan de Mejoramiento, de Enero a Diciembre de 2018 se debió realizar la Ejecución, de Enero a Octubre de 2019 se debió hacer el Seguimiento y Plan de Mejora y a partir de Noviembre se ejecutara la Inspección, Vigilancia y Control.

CATAM de acuerdo con la normatividad vigente ha volcado sus esfuerzos en el desarrollo de cada una de las etapas solicitadas, en la actualidad espera la visita que realizaran los inspectores del Ministerio de Trabajo con la finalidad de verificar la ejecución y resultados de su SG-SST, ellos podrán solicitarle el formulario de evaluación, el cual debe ser diligenciado conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, sin embargo, en este momento no cuenta con un cumplimiento del 100% de esos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debido al cumplimiento parcial de ciertas actividades contempladas en la normatividad, lo cual la expone a posibles sanciones, situación que originó la necesidad de conocer cuáles pueden ser las propuestas estratégicas de mejora para lograr con un cumplimiento total antes de la visita del Ministerio de Trabajo.

### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa**

Las empresas evolucionan constantemente, la interpretación de nuevas estrategias les ha permitido acceder más fácil a las necesidades y tendencias de una sociedad globalizada como la actual, con clientes cada vez más diversos y competidores cada día más fuertes. La implementación para la empresa CATAM del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST le permitirá ser más competitiva al prevenir lesiones, accidentes y enfermedades laborales, minimizando los impactos en salud. Sin embargo, en la actualidad la compañía del caso de estudio no se encuentra en un 100% de cumplimiento frente a lo expuesto en la Resolución 0312 de 2019, se hace necesario entonces, indagar como a través de la generación de estrategias de mejora se pueden solucionar de forma significativa las falencias que presenta CATAM en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El grupo investigador mediante la aplicación de la teoría y los conceptos sobre Salud y Seguridad en el Trabajo y el uso del método científico tiene como propósito identificar y plantear nuevas alternativas que fomenten la Salud y Seguridad de los trabajadores de CATAM a través del cumplimiento a cabalidad de lo exigido por la normatividad colombiana, evitando así el aumento de accidentes y enfermedades laborales, la rotación del personal, mala imagen corporativa y la imposición de posibles sanciones por incumplimiento.

Con esta investigación se proyecta beneficiar a los trabajadores de CATAM al ofrecerles un lugar más seguro para desempeñar sus labores con el diseño de un Sistema eficiente que prevenga accidentes y enfermedades laborales a través de la identificación de los riesgos y peligros e implementación de controles y procedimientos de trabajo seguro.

## Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

### 2.1 Marco Teórico: Revisión de las Teorías y Autores

En la actualidad y gracias en gran medida a la Revolución Industrial el recurso humano ha tomado el papel principal en las empresas, la humanización del trabajo, cambiando la forma de ver a los empleados de máquinas a ser el factor más importante para el éxito, es la base para que toda compañía grande o pequeña pueda crecer y triunfar en el mercado, corroborando esta apreciación Lefcovich (2009), expresa que “una visión reducida a los aspectos técnicos y funcionales, o bien una que contemplando las cuestiones humanas lo hacen bajo los antiguos parámetros está destinada a hacer fracasar a la organización en sus intentos no sólo de éxitos, sino también de supervivencia”.

Existen empresas que solo se limitan a vender y obtener dinero, olvidando con ello que en el mundo empresarial no basta con ofrecer un producto, ya que muchos lo hacen, para lograr el éxito es necesario diferenciarse de los demás y la mejor forma para esto es a través del *recurso humano*. Las compañías tienen pensamientos tradicionalistas que impiden darle mejores condiciones laborales a su personal, volcar los esfuerzos hacia sus colaboradores, omiten la base del éxito empresarial “las personas felices entregan mejores resultados”, son resilientes a la implementación de herramientas como la Seguridad y Salud en el trabajo.

El personal es un recurso tan importante que puede afectar de forma simultánea todos los procesos de la organización, por eso se debe garantizar las mejores condiciones laborales para ellos, además, de la generación de estrategias que fomenten y garanticen su bienestar. Los accidentes de trabajo constituyen un golpe importante para la productividad de las organizaciones, arrojan entre otros resultados en su personal, grandes pérdidas económicas, un



alto nivel de rotación, ausentismo, baja productividad, lentitud, sabotajes y actitudes laborales negativas.

Pilar Diaz Zazo (2009), menciona que:

El desempeño de un trabajo implica como cualquier otra tarea, la exposición a unos riesgos, que pueden afectar la salud de los trabajadores, sin embargo, el trabajo también conlleva satisfacción personal, autoestima y otra serie de aspectos beneficiosos para la salud, por lo que, ante la pérdida del trabajo o la capacidad de trabajar, la salud también se puede ver afectada (pág. 2).

Frente a esta situación las empresas deben buscar alternativas que les permitan preservar la integridad física y emocional de sus colaboradores. Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la solución estratégica para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, además de buscar el mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores. El SG-SST es una herramienta que le permite a las empresas ser más competitivas debido a que con el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente satisface a sus partes interesadas brindando un servicio de calidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f), estima:

Más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

La correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será el factor diferenciador de cualquier compañía para garantizar el establecimiento de ventajas competitivas efectivas, a través de las capacitaciones, por ejemplo, se desarrollan habilidades y capacidades en el personal formando un talento humano más receptivo a las actividades de autocuidado, creando así una cultura de seguridad preventiva. María Cristina Ruiz Villa y Ana María Díaz (s.f), indican que “las investigaciones en el campo de la seguridad, muestran muy elevados índices de ocurrencia de riesgos en el desempeño de las labores imputable al factor humano (actos inseguros): como consecuencia de una falta o inadecuada capacitación del trabajador” (pág. 83).

La capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo forja mejores líderes haciendo más competitiva a la organización donde laboran, permite alcanzar las metas y objetivos planteados. Las organizaciones deben fomentar comportamientos y actitudes que valoren y dignifiquen a cada trabajador. No se puede pensar en productividad y bienes o servicios de calidad si no se trata al recurso humano con la importancia que éste merece, es necesario tener una cultura organizacional “Aquella que hace énfasis en desarrollar las fortalezas del empleado, recompensa más que castiga, y recalca la vitalidad y crecimiento individuales” (Robbins, S. & Judge, T., 2009)

## **2.2 Marco Legal: Revisión de las Normas, Resoluciones, Leyes, Etc.**

En las últimas décadas Colombia ha fortalecido su legislación laboral con la creación de múltiples leyes y resoluciones que intentan garantizar un ambiente de trabajo adecuado que cuide y proteja la integridad física y emocional de todos los trabajadores.

La Resolución 2400 (1979), es una de las primeras frente a este tema, la cual insta algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo aplicables a todos los lugares donde se desempeñen actividades de tipo laboral con el fin de preservar la salud física y mental de los colaboradores. Allí se indican, por ejemplo, las características mínimas a nivel de infraestructura que debe tener el lugar de trabajo y las condiciones y manejo de herramientas y maquinarias, este documento es considerado como un estatuto de seguridad industrial.

La Resolución 2013 (1986), reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, ahora llamado COPASST Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar conformado por representantes de los trabajadores y del empleador los cuales buscarán a través de estrategias de promoción, información y divulgación reducir los riesgos de accidentes y enfermedades derivados del trabajo.

El Decreto 1295 (1994), establece la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, es decir, reglamenta las Administradoras de Laborales (ARL) entidades que deben ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo, en este decreto se menciona por ejemplo, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente o enfermedad laboral a las que tendrán derecho los trabajadores del país.

El Ministerio de Trabajo creó la Resolución 0652 (2012), en la cual se instituye la conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas o privadas conformados por representantes del empleador y de los trabajadores los cuales buscaran prevenir la aparición de acoso laboral.

Las anteriores resoluciones permiten evidenciar como a través de la creación de diferentes mecanismos en las empresas se busca garantizar que en todos los aspectos los colaboradores se encuentren bien, brindándoles todo aquello que facilite el desarrollo de sus actividades de una forma idónea.

El gobierno nacional también creó el Decreto 1072 (2015), el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cualquier tipo de empresa sin importar su tamaño o naturaleza, en este documento se recopilan todas las normas que se encontraban dispersas respecto a temas laborales, unificándolas para facilitar la consulta de todos los ciudadanos. En éste se establece todos los criterios necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que gestione de forma efectiva los peligros y los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Es necesario mencionar una de las últimas resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo, la Resolución 0312 (2019), la cual derogó la Resolución 1111 de 2017 que trataba sobre los estándares mínimos del SG-SST, en este documento se establecen las normas, requisitos y procedimientos mínimos para empresas, empleadores y contratantes para lograr un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde al tamaño y capacidad de las compañías: 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores, adicional, modifica los tiempos de la Fase 4 de transición del SG-SST, verificación del cumplimiento de estos estándares y la implementación definitiva del sistema.

### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

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

La evaluación inicial del SG-SST realizada en la empresa CATAM (Comando Aéreo de Transporte Militar), de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (2016), indica la importancia de la realización de la evaluación inicial en las empresas, en el caso de la compañía del caso de estudio ésta fue realizada a principios de año 2016 y ha sido renovada o actualizada con soporte de su ARL Bolívar el 16 de noviembre del año 2018, indicando un avance de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del 82%, lo cual indica un cumplimiento aceptable en los estándares definidos por la reciente resolución 0312 de 2019 y teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la normatividad vigente al momento de la realización de la evaluación.

En aquella oportunidad se encontraron falencias en cuanto a los requisitos para la conformación, funcionamiento y responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, e igualmente el Comité de Convivencia Laboral no tenía la periodicidad necesaria en las reuniones para dar cumplimiento a la normatividad establecida, otro estándar que en su momento se identificó como oportunidad de mejora fue la capacitación y reinducción colaboradores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esta evaluación inicial del SG-SST implementado por CATAM, se pudo identificar prioridades, y las falencias iniciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se definió un plan de trabajo anual inicial enfocado a la mejora de aquellos estándares que no se cumplían correctamente o que debían implementarse ya que no se tenían soportes de realización. Igualmente, este plan de trabajo anual contaba con componentes para el fortalecimiento y mejora de los estándares que se estaban cumpliendo, pero se debían mantener.

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

**Tabla 1 Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST de CATAM**

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST            |  |  |  |                 |                   |           |   |              |  |    |
|--------------------------------------|--|--|--|-----------------|-------------------|-----------|---|--------------|--|----|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN      |  |  |  |                 |                   |           |   |              |  |    |
| Nombre de la Entidad: CATAM          |  |  |  |                 |                   |           | Número de trabajadores directos: 180 Aprox. |              |  |    |
| NIT de la Entidad:                   |  |  |  |                 |                   |           | Número de trabajadores directos:            |              |  |    |
| Realizada por: Comité evaluador UNAD |  |  |  |                 |                   |           | Fecha de realización: 18 de Octubre de 2019 |              |  |    |
| CICLO                                | ESTÁNDAR   | ÍTEM DEL ESTÁNDAR  | VALOR  | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE POSIBLE   |           |   |              | CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE |    |
|                                      |  |  |  |                 | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICA                                   |              |  |    |
|                                      |  |  |  |                 | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | JUSTIFICA                                   | NO JUSTIFICA |  |    |
| I.<br>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               |           |   |              | 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  |                 | 0,5               |           |   |              |  |    |
|                                      |  | 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo   | 0,5  |                 |                   | 0,5       |   |              |  |    |
|                                      |  | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía   | 0,5  |                 | 0,5               |           |   |              |  |    |
|                                      |  | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía   | 0,5  |                 | 0,5               |           |   |              |  |    |
|                                      |  | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia   | 0,5  |                 | 0,5               |           |   |              |  |    |
|                                      |  |  |  |                 |                   |           |   |              |  |    |
|                                      | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)    | 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP   | 2  | 6               | 0                 |           |   |              | 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 PyP | 2  |                 | 2                 |           |   |              |  |    |
|                                      |  | 1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)   | 2  |                 | 2                 |           |   |              |  |    |
|                                      | GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)   | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía | 1               | 15                | 1         |   |              |  | 14 |
|                                      |  | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)  | 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST                     | 1               |                   | 1         |   |              |  |    |
| Evaluación inicial del SG-SST (1%)   |  | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades   | 1  | 1               |                   |           |   |              |  |    |
| Plan Anual de Trabajo (2%)           |  | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado   | 2  | 2               |                   |           |   |              |  |    |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|           | Conservación de la documentación (2%)   | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                                       | 2   |   | 2 |   |   |   |   |
|           | Rendición de cuentas (1%)   | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño  | 1   |   | 1 |   |   |   |   |
|           | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)                  | 2.7.1 Matriz legal  | 2   |   | 2 |   |   |   |   |
|           | Comunicación (1%)   | 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                              | 1   |   | 1 |   |   |   |   |
|           | Adquisiciones (1%)  | 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1   |   | 1 |   |   |   |   |
|           | Contratación (2%)   | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas   | 2   |   | 2 |   |   |   |   |
|           | Gestión del cambio (1%)   | 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST             | 1   |   |   | 0 |   |   |   |
| II. HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%)   | Condiciones de salud en el trabajo (9%)   | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional   | 1 | 9 |   |   | 1 | 8 |
|           |   |   | 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: preingreso, periódicos                             | 1 |   | 1 |   |   |   |
|           |   |   | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas  | 1 |   |   |   | 1 |   |
|           |   |   | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales  | 1 |   | 1 |   |   |   |
|           |   |   | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 |   | 1 |   |   |   |
|           |   |   | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras   | 1 |   | 1 |   |   |   |
|           |   |   | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos   | 1 |   |   | 0 |   |   |
|           | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%) | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo             | 2   | 5 | 2 |   |   | 5 |   |
|           |   | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral  | 2   |   | 2 |   |   |   |   |
|           |   | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1   |   | 1 |   |   |   |   |
|           | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)                                 | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1   | 6 | 1 |   |   | 5 |   |
|           |   | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1   |   | 1 |   |   |   |   |

|                           |  |  |  |  |  |      |    |     |  |           |   |    |
|---------------------------|--|--|--|--|--|------|----|-----|--|-----------|---|----|
|                           |  |  | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1  |  | 1    |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1  |  | 1    |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1  |  | 1    |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1  |  |      | 0  |     |  |           |   |    |
|                           | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)                                | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)           |  | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros                                      | 4  | 15   | 4  |     |  |           | 8 |    |
|                           |  |  |  | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa                              | 4  |      |    | 0   |  |           |   |    |
|                           |  |  |  | 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | 3  |      |    | 0   |  |           |   |    |
|                           |  |  |  | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos   | 4  |      | 4  |     |  |           |   |    |
|                           |  | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)     |  |  | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros                                 | 2,5  | 15 | 2,5 |  |           |   | 15 |
|                           |  |  |  |  | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control                                  | 2,5  |    | 2,5 |  |           |   |    |
|                           |  |  |  |  | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos   | 2,5  |    | 2,5 |  |           |   |    |
|                           |  |  |  |  | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía  | 2,5  |    | 2,5 |  |           |   |    |
|                           |  |  |  |  | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas                      | 2,5  |    | 2,5 |  |           |   |    |
|                           |  |  |  |  | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2,5  |    | 2,5 |  |           |   |    |
| GESTION DE AMENAZAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) |  | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias   | 5  | 10   | 5    |    |     |  | 10        |   |    |
|                           |  |  | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada  | 5  |  | 5    |    |     |  |           |   |    |
| III.<br>VERIFICAR         | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)                                       | Gestión y resultados del SG-SST (5%)   | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado  | 1,25   | 5  | 1,25 |    |     |  | 5         |   |    |
|                           |  |  | 6.1.2 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   |  | 1,25 |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST  | 1,25   |  | 1,25 |    |     |  |           |   |    |
| IV.<br>ACTUAR             | MEJORAMIENTO (10%)   | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST       | 2,5  | 10   | 2,5  |    |     |  | 10        |   |    |
|                           |  |  | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora   | 2,5  |  | 2,5  |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5  |  | 2,5  |    |     |  |           |   |    |
|                           |  |  | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL   | 2,5  |  | 2,5  |    |     |  |           |   |    |
| <b>TOTALES</b>            |  |  |  |  | <b>100</b>   |      |    |     |  | <b>88</b> |   |    |

Fuente: Autor



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

Teniendo siempre como base la normatividad legal vigente en temas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, CATAM (Comando Aéreo de Transporte Militar) ha estado comprometido con el cumplimiento y mejoramiento continuo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello antes de entrar en vigor el Decreto 1072 de 2015 ya se contaba con una estructura organizacional enfocada al fortalecimiento y mejora de los Sistemas de Gestión de Salud Ocupacional en aquel entonces.

Al momento de entrar en vigencia el Decreto 1072 de 2015, CATAM continuó trabajando en el proceso de actualización de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y conforme a esta normatividad desarrollo un diagnóstico inicial en el año 2016, lo cual fue la base para definir su plan de trabajo anual e iniciar su proceso de adecuación y transición al nuevo SG-SST.

Es por ello por lo que a finales del año 2016 CATAM recibió por parte de la Jefatura de Desarrollo Humano de la Fuerza Aérea – JED el Premio a la Seguridad y Salud en el Trabajo como un reconocimiento al trabajo y compromiso, destacándola por haber logrado reducir los índices de accidentalidad en un 100% y mejorar la seguridad de sus trabajadores durante el año 2016.

El Comando Aéreo de Transporte Militar CATAM, para la implementación del SG-SST y de acuerdo al artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019 (2019), “Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, debió establecer dentro de su presupuesto anual para el SG-SST, recursos humanos, económicos y tecnológicos para poder lograr los objetivos establecidos y continuar

dando forma al nuevo SG-SST, iniciando por cambiar la terminología y pasar de “Salud Ocupacional” a “Seguridad y Salud en el Trabajo”, lo cual requirió de la actualización y modificación de toda la documentación del Sistema, igualmente con la reinversión de la ARL, se pudo contar con asesoría y apoyo para el desarrollo de las diferentes actividades del SG-SST.

De esta manera se empezó a diseñar y ejecutar el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 2018. La alta Gerencia en conjunto con los responsables del SG-SST se reunieron para analizar aquellos cambios que deben ser sujetos a la nueva normatividad y fortalecer el anterior plan de trabajo con el fin de reducir los riesgos de la empresa:

- Se definió un presupuesto para la mejora del SG-SST
- Se adecuo un salón para las capacitaciones de ingreso y reinducción.
- Se valoró los riesgos del personal y clasifíco aquellas personas que tienen niveles IV y V con el fin de modificar el pago de riesgos laborales al 22%.
- Se coordinó con la ARL para que mensualmente se realice una evaluación de los puestos de trabajo y ajustar de acuerdo las observaciones.

En el mes de noviembre del año 2018, se realizó la evaluación del estado de avance del SG-SST ejecutado por la ARL Bolívar el cual evidencio un porcentaje de cumplimiento del 82% y que sirvió como base para establecer el plan anual y los planes de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019. Actualmente, se realiza la implementación del plan de mejora para lograr cumplir con los objetivos y se espera el seguimiento, verificación de cumplimiento, inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo. Finalmente, teniendo en cuenta el Artículo 27 de la resolución 0312 (2019), CATAM aplicara la autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos y con base a ello diseñar el plan de trabajo para el año 2020.

## Capítulo 4: Resultados

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

Los estudiantes del grupo de trabajo utilizaron para el presente estudio, un método de tipo cualitativo como lo es la encuesta que facilita conocer la situación actual sobre el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa CATAM.

La entidad está comprometida con la realización de todas las actividades dispuestas por la ley, sin embargo, el análisis realizado a la matriz de evaluación del SG-SST y la forma como se desarrolla el ciclo PHVA permitió evidenciar falencias que han impedido alcanzar el 100% de cumplimiento. En el ítem Planear, el estándar Recursos, se obtiene el resultado máximo del 10%, lo que indica que los empleados se encuentran afiliados al SGRL, asignación de recursos y responsable del SG – SST. El en estándar Gestión Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo, se obtuvo un resultado del 14% de un 15%, donde la empresa está desarrollando estándares como política, plan de objetivos y documentación del SG- SST y en desarrollo los procesos de rendición de cuentas, comunicación, adquisición, identificado para la empresa, lamentablemente, en la gestión del cambio no se encontró una evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST, el cual debe ser implementado para cumplir con el 15% de este ítem.

En el ítem Hacer, el estándar de gestión de la salud obtuvo un resultado de 18% de un 20%, donde los estándares cumplidos son la toma de estilos de vida saludable, la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas y tabaco, pero no se cuenta con un archivo restringido para custodiar y asegurar aquella información que es de gran importancia para la compañía y que solo

puede ser consultada por personal especializado, además, hace falta de generar cultura en la eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos. El ítem de gestión de peligros y riesgos se obtuvo un resultado de 23% de un 30% cumpliendo con la mayoría de los estándares, pero se evidencia inconveniente en el cumplimiento de Identificación de peligros con la participación de todos los niveles de la empresa y la identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (metodología adicional o cancerígenos). El ítem de gestión de amenazas obtuvo un resultado de 10% del 10% ya cuenta con una brigada de prevención con los recursos y capacitación adecuada.

El tercer ítem Verificar, el estándar verificación del SG-SST se obtuvo un resultado del 5% de un 5% esto debido a que la empresa está garantizando el cumplimiento de cada uno de requisitos exigidos en la norma, realizando los controles necesarios, seguimiento constante y las implementación de las acciones de mejora.

El cuarto y último ciclo Actuar, correspondiente al mejoramiento obtuvo un resultado de 10% del 10%, la empresa se encuentra en la respectiva implementación de las acciones correctivas de los resultados del SG-SST.

## **Capítulo 5: Plan de Mejora**

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

El día 17 de octubre de 2019 el grupo de estudiantes de Administración de empresas realizaron la visita a las instalaciones de la organización CATAM, allí se tuvo la oportunidad de entrevistar a un representante del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y se logró aplicar la matriz de evaluación del SG-SST. Los resultados obtenidos fueron satisfactorios y la calificación alcanzada fue del 88% de cumplimiento de los estándares mínimos, lo cual indica que el SG-SST está mejorando permanentemente. A continuación, se describen los estándares que obtuvieron una calificación de 0% y las acciones de mejora propuesta por el grupo de estudiantes:

1.2.1 Programa de Capacitación promoción y prevención PYP: Para lograr cumplir con este estándar se deberá diseñar y ejecutar un plan de capacitación completo, donde se incluyan todos los riesgos prioritarios identificados, así como el desarrollo de jornadas o campañas de prevención y promoción de la salud. Para ello previamente debe haberse establecido las políticas, los objetivos y las metas, estos deben ser claros y medibles; posteriormente, se establecerán indicadores para cada uno de los subprogramas, las acciones, los responsables, los recursos financieros y las fechas de cumplimiento.

Adicional, CATAM deberá tener en cuenta las siguientes actividades:

Desarrollar modelos y metodologías para la operatividad del enfoque de los sitios y entornos de trabajo saludable, a través del compromiso y la participación de la Gerencia y los trabajadores.

Diseminar y sensibilizar a los trabajadores en la aplicación de la promoción de la salud de los trabajadores en el complejo de la salud, el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible.

Implementar las condiciones de empoderamiento de los trabajadores de tal manera que sean partícipes de la ejecución del programa desde la propuesta de políticas como de soluciones prácticas, preventivas, seguras y saludables.

Definir y establecer los responsables del programa de capacitación del Programa de Salud Ocupacional para que éstos conozcan y promuevan en sus áreas de influencia, las acciones de promoción de la salud y la prevención para el control de riesgos.

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: Para lograr cumplir con este estándar se debe Diseñar una herramienta que permita identificar y evaluar el impacto de todos los cambios que se le realizan al SG-SST y realizar el seguimiento de las acciones tomadas.

3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos: Realizar la planeación de actividades enfocadas a la protección del medio ambiente y la gestión de sus residuos cumpliendo con la normatividad colombiana vigente, esto a través de un programa de gestión que incluya recursos, responsables y que contenga un seguimiento.

3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral: Fortalecer el control estadístico mensual del ausentismo y realizar la clasificación de causas por medio de la implementación de una base de datos la cual debe ser alimentada continuamente y que genere gráficamente los resultados, esta será una base para los indicadores de accidentalidad donde se mide frecuencia y Severidad y el ausentismo donde se mida la incidencia y prevalencia.

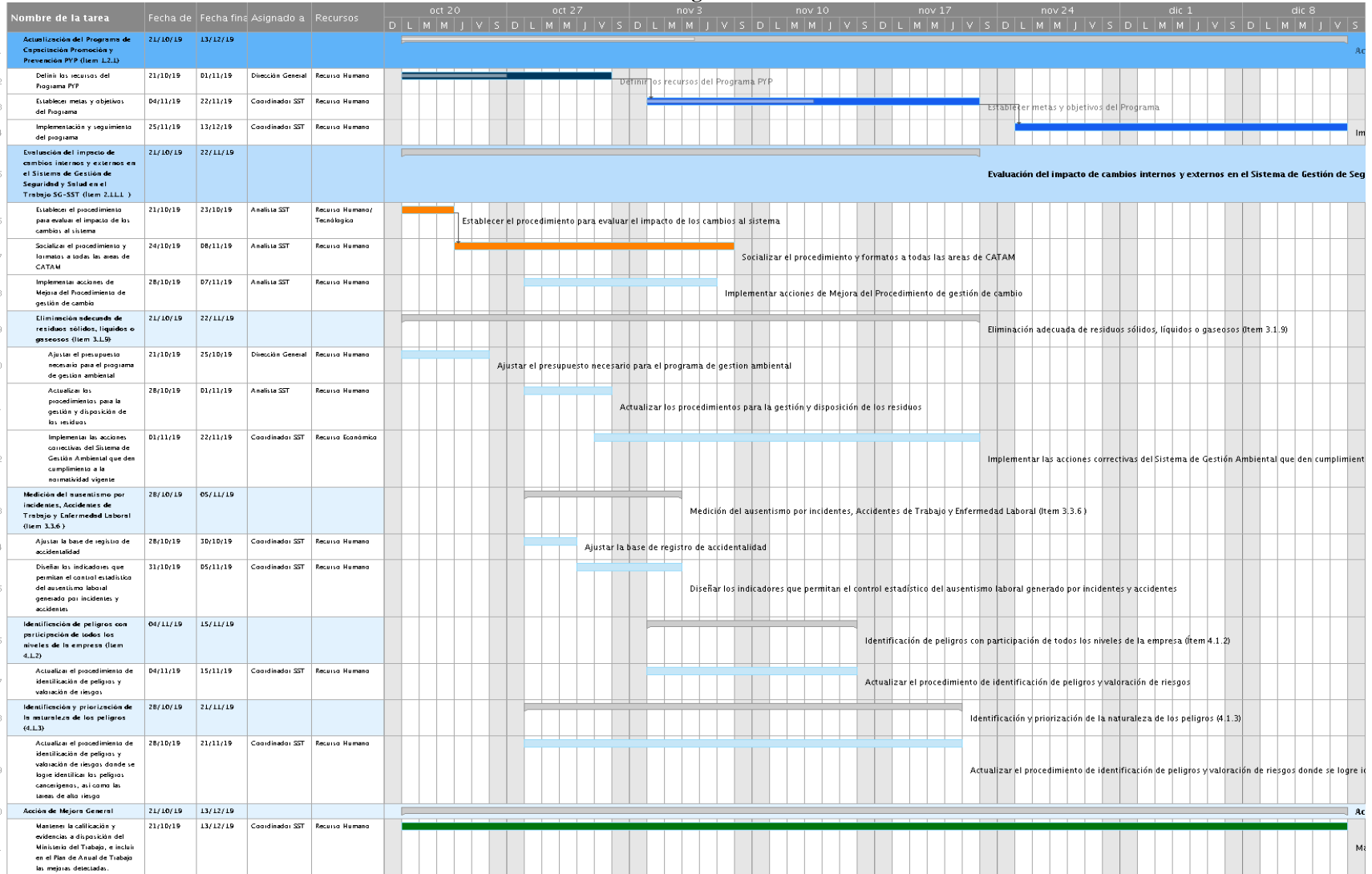
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa: Actualizar el procedimiento de identificación de peligros y valoración de riesgos donde se

incluya la estrategia para permitir la participación en la construcción de la matriz a las diferentes áreas de CATAM y se realice la socialización de los riesgos identificados y medidas de control para todos los trabajadores.

Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros): Actualizar el procedimiento de identificación de peligros y valoración de riesgos donde se logre identificar los peligros cancerígenos, así como las tareas de alto riesgo

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

Tabla 2 Diagrama de Gantt



Fuente: Autor



## **Recomendaciones**

La dirección general de CATAM, deberá evidenciar su compromiso con el cumplimiento del SG-SST, a través del aseguramiento de los recursos necesarios (Presupuesto anual) para garantizar el desarrollo de todas las actividades definidas dentro del plan de trabajo.

Se debe tener en cuenta que para diseñar el plan de acción es necesario previamente haberse establecido las políticas, los objetivos y las metas, estos deben ser claros y medibles; posteriormente, se deben crear para cada uno de los subprogramas las acciones, los responsables, los recursos financieros y las fechas de cumplimiento.

Es importante desarrollar modelos y metodologías para la operatividad del enfoque de los sitios y entornos de trabajo saludables, a través del compromiso y la participación de la Gerencia y de todos los trabajadores.

Se recomienda incentivar las condiciones de empoderamiento de los trabajadores de tal manera que sean partícipes de la ejecución de los programas desde la propuesta de políticas como de soluciones prácticas, preventivas, seguras y saludables.

Por último, se debe realizar un seguimiento continuo al comportamiento del Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para identificar oportunamente las desviaciones y asegurar la mejora continua de sus procesos.

## Conclusiones

## Referencias

- Díaz Zazo, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales : seguridad y salud laboral*. Madrid: Parainfo. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de [https://books.google.com.co/books?id=8yg\\_KPZK4ukC&printsec=frontcover&dq=sistema+de+salud+y+seguridad+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiQ79-V0u3IAhWEwVkJHf-LDwwQ6AEIZTAJ#v=onepage&q=sistema%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover&dq=sistema+de+salud+y+seguridad+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiQ79-V0u3IAhWEwVkJHf-LDwwQ6AEIZTAJ#v=onepage&q=sistema%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false)
- Lefcovich, M. (2009). *La nueva dimensión humana en la organización*. (E. C. Editor, Ed.) Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de ProQuest ebrary:: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?ppg=4&docID=10311727&tm=1480249086694>
- Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Mayo de 1979). *Resolucion 2400 de 1979*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (6 de Junio de 1986). *Resolucion 2013 de 1986*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Junio de 1994). *Decreto 1295 de 1994*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)
- Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2016). *Decreto Número 1072 de 2015*. Recuperado el 20 de Octubre de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Recuperado el 24 de Octubre de 2019, de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Mnisterio de Trabajo. (30 de Abril de 2012). *Resolución 0652 de 2012*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de [https://www.arlsura.com/files/resolucion652\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/resolucion652_2012.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de ProQuest ebrary:  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?ppg=582&docID=10445390&tm=1480256923365>

Ruiz Villar, M. C., & Díaz Cerón, A. M. (s.f). *Capacitar: Clave para reducir riesgos de trabajo*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>