

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 Fondar para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

Leonardo Fabio Zambrano Torres

Adriana Vanegas Poveda

Juan Mauricio Rodríguez Forero

Vicky Yulieth Contreras

María Angélica Rivera Luna

Clara Viviane Villalobos

Tutor(a)

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

Contenido

Introducción	III
Objetivos	V
Capítulo 1: El problema	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Antecedentes del problema	2
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	3
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	6
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	6
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	9
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	11
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa	11
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	13
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	22
Capítulo 4: Resultados	25
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	25
Capítulo 5: Plan de Mejora	26
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	26
5.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	27
Recomendaciones	28
Conclusiones	30
Lista de Referencias	31.

Introducción

El presente proyecto comprende el estudio del decreto 1443 del 31 de julio de 2014; que ordeno las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual debe cumplir la empresa de economía solidaria FONDAR, a partir de ese momento el Fondo de Empleados direcciono un trabajo detallado para cumplir con lo ordenado por el gobierno; teniendo en cuenta la actualización de los estándares mínimos de acuerdo a la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, sin embargo al revisar en la práctica el desarrollo de los estándares mínimos que debe cumplir, se evidencio que FONDAR no ha trabajado de la manera correcta el ítem de capacitación en SST y por ende está fallando en el ítem que detalla su plan anual de trabajo.

Es por ello que buscamos guiar a la empresa FONDAR para que logre realizar una buena implementación de estos estándares y de esta manera evitar sanciones en la inspección, vigilancia y control que realizará el Ministerio de Trabajo a partir del mes de Noviembre de 2019; aunque la empresa ya tiene un gran porcentaje del trabajo realizado, es importante en este momento hacer un proceso de seguimiento y plan de mejora de acuerdo a lo que ellos ya tienen planteado, proceso que se ha llevado a cabo generando una autoevaluación conforme a los estándares mínimos y en el cual se observó la problemática anteriormente descrita y de acuerdo a esta misma se generará un plan de mejora para solventar esta situación, es muy importante para la consecución de esta actividad poder contar con todos los colaboradores de FONDAR y para ello se elaborará una propuesta que brinde un cronograma de capacitación el cual se pueda ejecutar y que permita cumplir con el plan anual del Sistema de Gestión de SST.

Para alcanzar este proyecto es necesario plantear el problema observado, revisar sus antecedentes y analizar de forma cualitativa que está generando esta falencia, así como también

analizar el marco teórico y legal, mostrando una metodología de investigación cualitativa la cual se llevara a cabo de acuerdo al análisis que se realizó de la implementación inicial del SG - SST en la empresa, la implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de SG -SST, de acuerdo a la matriz utilizada para tal fin logrando describir como fue la transición de la empresa desde el decreto 1443 a la nueva resolución 0312, obteniendo de esta manera un análisis detallado de los resultados obtenidos y generando con estos un plan de mejora y los diferentes cronogramas con los que debe trabajar la empresa para alcanzar a un 100% la implementación y evaluación de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para ser aplicado a partir del mes de Noviembre, evitando sanciones y demás perjuicios para la organización.

Objetivos

General

Implementar estrategias de capacitación en la Empresa Fondar sede Bogotá con el fin de fortalecer su SG-SST para el segundo semestre del 2019 y principios de 2020

Específicos:

- Analizar la implementación inicial del SG – SST en FONDAR su proceso de capacitación.
- Identificar las falencias que se están presentando en el estándar de capacitación de la empresa.
- Generar estrategias de capacitación que le permitan a FONDAR cumplir con lo ordenado.
- Plantear un plan de mejora en los cronogramas de capacitación implementados en la empresa.

Capítulo 1: El problema

Para este capítulo es importante determinar el problema a identificar y que a su vez nos llevara a lograr la manera de mejorar el SG- SST, en que se puede estar fallando y entregar las propuestas para su mejor desempeño y evaluar correctamente la implementación del mismo, la empresa FONDAR es una empresa pequeña, se ha confiado con las respectivas capacitaciones y así nos permitió identificarlo en la matriz de gestión, dando cumplimiento a la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

1.1 Planteamiento del problema

FONDAR desde el mes de Mayo realizo su implementación del SG – SST; sin embargo al realizar un análisis y verificación de su manual y planes de acción, solicitando a la compañía los documentos soportes de las acciones de capacitación realizadas, se logró evidenciar que aunque cumplen con los estándares mínimos no se está llevando a cabo el cronograma planteado con relación al ítem de capacitación en SST y por ende se está teniendo falencias en el Plan Anual de Trabajo, esto nos permite crear y generar un plan de mejora para la compañía, es por esto que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles van hacer las estratégicas de capacitaciones, inducción y reinducción en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a todos los trabajadores que conforman la empresa Fondar para el tercer trimestre de 2019 y principios del 2020?

1.2 Antecedentes del problema

El Ministerio de Trabajo en su decreto 1443 del 31 de Julio de 2014 impone a los fondos de empleados la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST el cual es de obligatorio cumplimiento para la entidad, con la resolución 1111 del 27 de Marzo de 2017 se brinda a las organizaciones estándares mínimos del SG – SST a todas las entidades sin desglosar de acuerdo a su nivel de riesgo y al número de trabajadores que tenían, con la resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019 el ministerio de trabajo realiza una actualización de los estándares mínimos de acuerdo a la clasificación por riesgo, número de empleados, así como la generación de disposiciones comunes para todas las empresas, debido a lo anterior uno de los ítem para obligatorio cumplimiento de FONDAR es la capacitación en SST que debe realizar a todos sus colaboradores, pero al solicitar los soportes de dichas capacitaciones no se evidencian, se consulta con la empresa y efectivamente nos informan que es un proceso que no se ha desarrollado, es por ello que se genera el problema planteado, para el cual se generará una estrategia que le permita a la organización su cumplimiento e implementación adecuada.

Se debe tener claridad sobre los procesos para aplicar en cada una de las áreas involucradas, los riesgos, las maneras de evitar accidentes laborales y cada una de las especificaciones determinadas, esto implica la importancia de la inducción a los colaboradores la cual brinda la información y herramientas necesarias para la identificación de los riesgos, tener claro los elementos de seguridad necesarios para la realización de su trabajo.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Es muy importante para FONDAR cumplir con lo estipulado por los mandamientos del SG – SST para de esta manera evitar sanciones, por ello este proyecto estará enfocado en la creación y generación de estrategias de capacitación que le permitan a la organización cumplir con lo estipulado, así como también prevenir los riesgos laborales, evitando los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. **(se coloca en forma narrativa y NO en forma de pregunta)**

Para la justificación de la investigación cualitativa se tienen los siguientes ítems de la lista de chequeo:

Se desarrolló una auditoria, donde se postularon los siguientes 6 ítem que deben cumplir según la 0312 del 13 de febrero de 2019, teniendo en cuenta que es una empresa de menos de 10 trabajadores:

- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.
- Evaluación Médica Ocupacional.
- Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros.
- Se implementan las medidas de prevención y control de peligros.

De los anteriores 6 ítem se evidencio que no tenían ningún registro y soporte en toda la parte de Inducción y Reinducción en SG-S ST

- Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.

Se hace una entrevista a una funcionaria de FONDAR, donde se formuló las siguientes preguntas que serán las acciones correctivas para dar el cumplimiento a la totalidad de los ítems mínimos que deben cumplir de la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, queriendo de manera investigativa resolver algunos interrogantes que ayudarán a la empresa a mejorar los procesos, entre las que encontramos ; ¿Cuál es la situación actual de la empresa FONDAR en materia de capacitaciones evidenciadas del SG SST? Rta: FONDAR al ser una empresa administrativa de solamente 5 trabajadores, no había dado la relevancia de aplicar el módulo de capacitaciones, en la actualidad no se han realizado las capacitaciones correspondientes a los empleados, también se pudo evaluar los estándares por medio del siguiente interrogante; ¿Cuál es la percepción que tienen en relación con los estándares que le aplican según la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 De la empresa Fondar? Rta. Con la resolución 0312 de 2019 se está realizando un mejor trabajo en el tema de SG SST, anteriormente se tenía un manual que se manejaba solo por cumplir la resolución anterior, donde tocaba dar cumplimiento a más de 60 ítem y era muy difícil aplicarlo, con esta nueva resolución se toma únicamente 7 ítem que exige la resolución y ha facilitado trabajarlos más detalladamente. Es más práctico para trabajar directamente en cada una de los estándares que exige la norma; ¿Qué acciones creen que pueden implementarse para fortalecer su SG SST para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020? Rta. Las acciones a tomar que no se han cumplido, son la de desarrollar las capacitaciones correspondientes a todos los trabajadores y así cumplir con todos los ítems de la resolución, es la intención conocer las estrategias y proyecciones de fondar y por tanto fueron formuladas las preguntas; ¿Están presentes para vigilar y cumplir con los procesos planteados en las

capacitaciones? Rta. Mensualmente se van establecer auditorías internas, donde nos lleva a cumplir no solo con las capacitaciones, sino con cada uno de los puntos a cumplir; ¿Sugiere o propone estrategias que puedan aportar a la solución de la problemática planteada? Rta. Las estrategias que se están estableciendo son manejar un chek list de tareas mensuales, donde se programaran todas las capacitaciones necesarias por mes y a su vez hacer seguimiento al cumplimiento de la resolución 0312.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

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

La gestión de los riesgos laborales es un proceso multidisciplinario, que protege la salud de los trabajadores, controla los accidentes laborales y las enfermedades laborales y reduce las condiciones de riesgo y peligro, para tratar de no afectar la calidad de vida laboral o el desarrollo misional de la empresa. Es un proceso donde seguridad industrial es igual a productividad del negocio (Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos. El camino hacia la salud en el trabajo. Geneva: Organización Mundial de la Salud; 1995. Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Geneva: Organización Internacional del Trabajo; 2001. Menéndez-Navarro A. El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de los riesgos laborales. Arch Prev Riesgos Labor 2003; 6:158-65. Creus Solé A, Mangusio J. Seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral. Buenos Aires: Alfaomega; 2011)

Para el caso de Colombia, según el Ministerio de Trabajo del país en 2014, la tasa de accidentes laborales fue de 7,73 y teniendo en cuenta que la tasa mundial oscila entre 8 y 12 accidentes laborales por cada 100 trabajadores, los resultados en nuestro país encienden las alarmas al considerar la estructura de su economía, en donde el 52,7% de las empresas ejecutan actividades de bajo riesgo. Colombia no presenta una economía altamente industrializada como la de otros países, que justifiquen estos indicadores. (Ministerio de Trabajo. Disminuyen muertes por accidentalidad laboral. <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html> (accedido el 20/Abr/2016). »

<http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html>. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Mercado laboral colombiano.

http://www.andi.com.co/Archivos/file/Asamblea/2012/02Jueves_PM/RafaelPardo_MTrabajo.pdf
(accedido el 06/Jun/2014). »

http://www.andi.com.co/Archivos/file/Asamblea/2012/02Jueves_PM/RafaelPardo_MTrabajo.pdf

)

Implementando el SG-SST con una visión estratégica asegura que: un aumento en la calidad de vida de los trabajadores, ventaja competitiva sostenible y mayores resultados económicos y sociales. Por el contrario, no hacerlo es exponerse a excesivas sanciones por parte de los organismos de control y disminución en sus niveles de productividad por la rotación y ausencias de los empleados. (Vásquez Artunduaga S, Correa Ruiz JC, Hincapié Palmezano LE. Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos LTDA. & CIA. S.C.A. Scientia et Technica 2015; 20:42-9.)

Aclarada la importancia del papel de la seguridad ocupacional, laboral o del trabajo, cabe recalcar que el empleador debe mostrar un liderazgo y compromiso seguro respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización, así como adoptar las disposiciones necesarias para crear un SGSST, que incluya los siguientes elementos: definición de la política de seguridad de la empresa, organización de la seguridad, identificación y evaluación de riesgos y determinación de las causas de accidentes, programas de prevención y el control y ajuste de la seguridad, cada una de ellos cuenta con salidas importantes.(Norma Cubana NC 18001, 2005, Seguridad y Salud en el Trabajo —Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo— Requisitos, Oficina Nacional de Normalización, edición de enero de 2005.)

Las actividades más importantes en la prevención de accidentes de trabajo, que comienza por las instrucciones inicialmente impartidas a todo el personal de nuevo ingreso, y el personal al cual se debe re inducir, en dependencia de la forma de iniciar su relación jurídica laboral y persigue con la certificación y la ejecución de talleres y otras actividades. El factor humano debe ser lo más importante dentro de una empresa, por eso la identificación de los riesgos en todos los puestos de trabajo constituye la base para la realización de un efectivo plan de prevención de riesgos en la empresas, en relación con el compromiso de todos los directivos y trabajadores de laborar con seguridad y evitar afectaciones a las personas, las instalaciones y al medio ambiente.(Cfr. Entrevista realizada a Odalys Torrens Álvarez, jefa del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el periódico Trabajadores, 9 de junio de 2014.)

Es trascendente recordar que Bernardino Ramazzini quien es considerado el padre de la medicina del trabajo, título que ostenta por haber escrito el primer tratado sobre las enfermedades de los trabajadores (*De Morbis Artificum Diatriba*) nació en Capri en 1633, fue médico de renombre y escritor prolífico. El Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores contiene el análisis de 53 profesiones, un método particular y específico de análisis y propone, del mismo modo, una metodología para evitar la ocurrencia de estas enfermedades. (Ramazzini B. Carta a Magliabecchi, del 20 de junio 1700. En: *Epistolario*, publicado en ocasión del CCL aniversario de su muerte a cargo de Pericle Di Pietro. Modena, Stab. Tip. P. Toschi & C. 1964, pp. 232-233. En: Carnevale F, Romano I, Romano V. *Le malattie dei lavoratori*. Traducción al italiano del *DE MORBIS ARTIFICUM DIATRIBA*, de Ramazzini B. Roma: Nuova Italia Scientifica, 1982:14.)

El concepto de SG- SST está descrita también en las necesidades empresariales, comunitarias y globales, por lo que ha reclamado reconocimiento a partir de lineamientos mundiales que, a su vez, han instado a los gobiernos a plantear políticas públicas nacionales. Para comprender el significado de la política pública de SST, es necesario precisar el término política en castellano, el cual está condicionado por tres de sus acepciones en inglés, a saber: *polity*, *politics*, y *policy*. “*política* concebida como el gobierno y las formas de gobierno de las sociedades humanas es *polity*, *política* como la actividad de organización y lucha por el control del poder es *politics* y *política* a través de propósitos e intervenciones de las autoridades públicas en beneficio de la sociedad es *policy*” (Roth-Deubel AN. Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación. Bogotá: Ediciones Aurora; 2002).

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

El Decreto 1443 de 2014 (31 de Julio de 2014), dado en la República de Colombia, Ministerio de trabajo, tiene como fin establecer cuáles son las actividades de estricto cumplimiento para llevar a cabo la implementación del SG – SST para todas las empresas. En este decreto encontramos en el capítulo III (Artículo 8, numeral 9) el cual garantiza a los trabajadores las capacitaciones necesarias acerca de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de actividad que realiza la empresa, compartiendo información sobre riesgos y peligros; de igual manera amplía la información en el artículo 11 del presente decreto.

De igual manera, el Decreto 1072 de 2015 (26 mayo de 2015) República de Colombia, Ministerio de Trabajo, nos permite conocer un conjunto de normas, actualizaciones, algunas anteriormente dadas pero que en esta oportunidad se pueden compilar y mejorar para el bienestar del empleado y la empresa, indicando un derecho por los trabajadores.

Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación: Velar por la salud integral del empleado.

Artículo 2.2.2.4.15. Capacitación: Dirigido a servidores públicos.

Decreto 052 de 2017 (12 Enero de 2017) Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, para el momento el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Inmediatamente el Ministerio pone a disposición de las empresas la Resolución 1111 de Marzo de 2017, donde define los estándares mínimos con los que deben contar los empleadores y contratantes en su SG – SST, indica su aplicación y cobertura y se da formalmente inicio a la implementación de aquellas políticas y procesos de logística que buscan reducir los niveles de accidentalidad y enfermedades de origen laboral para los colaboradores de las empresas, dando los ordenamientos para que a partir del año 2018 se lleve registro de los indicadores mínimos de SST y que este determine la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo, como a su vez el ausentismo laboral o la incidencia de enfermedades de origen laboral según su actividad desarrollada.

La resolución 0312 de 2019 (13 febrero de 2019) del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, deroga lo dispuesto mediante la resolución 1111 de 2017, obligando a aplicar lo instaurado en esta resolución a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, relaciona los estándares mínimos del SG- SST para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen acciones de manera más fácil y se logren ejecutar actividades más eficaces que impacten en la vida de los colaboradores y por ende en la productividad de la empresa. Esta última resolución también dispone en el artículo 25 los plazos que las empresas del sector solidario tienen para la adecuación, transición y aplicación del SG – SST.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

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

Como primera medida y partiendo del decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 en el que nos habla del sistema de seguridad y salud en el trabajo quien es protagonista en el sistema vigente, en la etapa inicial la empresa Fondar, realiza una evaluación en el que auto diagnóstica las condiciones del ambiente laboral y el grado de cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo. La información arrojada del diagnóstico les permitió tomar medidas para implementar y priorizar acciones de mejora considerando los riesgos de todos los trabajadores en el área de talento humano, área financiera, área contable, área administrativa, área de seguridad y el área de servicio al cliente.

Luego de realizar la evaluación inicial dentro de las primeras evidencias se pudo notar que no se contaba con sistema de capacitación para el personal contratante, siendo este muy importante para cumplir al cien por ciento con lo estipulado por la resolución. Luego de realizar una evaluación en cada puesto de trabajo se realizaron importantes hallazgos por mejorar.

- ❖ No se tenía clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Implementación de capacitaciones sobre el cuidado integral de su salud.
- ❖ Falta de información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- ❖ Mejor con el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
- ❖ Baja participación en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la institución.
- ❖ Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
- ❖ Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.

- ❖ Participar en los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.
- ❖ Carencia en la implementación de brigadas de emergencias.

Fondar es una empresa la cual debía cumplir con unos estándares mínimos del SG-SST estipulados por la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 conformada por 37 artículos donde nos muestra los estándares mínimos, para este caso la empresa es constituida por cinco empleados, es decir solamente debe cumplir con 7 estándares como la conformación y funcionamiento del copasst, creación del comité de convivencia, descripción sociodemográfica y condiciones de salud, elaboración de reportes de accidentes y enfermedades laborales demostrables.

El equipo de trabajo de la empresa mostró gran interés en la implementación del nuevo sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo creando buenos hábitos de responsabilidad en los que compromete a todos los miembros de la empresa a mejorar cada uno de los procesos en las actividades de la organización y disfrutar de los beneficios de la implementación como prevención de sanciones por incumplimiento, mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo, disminución de pérdidas económicas, disminución de riesgos jurídicos, mejoramiento de productividad, buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo para realizar contrataciones comerciales.

Luego de tener complementemente claro todo lo anterior, la empresa inicio el proceso de implementación en cada área con la ayuda basada en los principios de PHVA o ciclo Deming dada a conocer en la década de los 50 basados en los conceptos del estadounidense Walter Shewhart (planificar, hacer, verificar y actuar); área de talento humano, área financiera, área contable, área administrativa, área de seguridad y el área de servicio al cliente.

- Planear: Diagnostico, política de SST, organización, y planificación.
- Hacer: Gestionar riesgos, medidas de control, programas, emergencias, gestión del cambio, contratación.
- Verificar; Auditoria, seguimiento y alta dirección.
- Actuar: Plan de acción y mejoramiento.

Evaluación inicial del sistema de gestión y seguridad en el trabajo: En la verificación de los peligros se debe efectuar cambios en procesos, instalaciones, equipos y maquinarias empresa Ajustes de iluminación en las cortinas y persianas, niveles de iluminación del monitor, inclinación del monitor ligeramente, evitar el sostenimiento del teléfono entre la cabeza y hombro, limpieza del monitor periódicamente entre otras.

Se creó un programa de capacitación: Con el cual tuvo como propósito brindar información a todo el personal a cerca de la implementación del nuevo plan de SG-SST con el fin de garantizar a los colaboradores al ejecutar su labor anteponiendo como prioridad la salud y la seguridad del empleado todo lo anterior en cooperación con la ARL teniendo en cuenta definir la política y objetivos del sistema: Cumplimiento de la legislación, cultura de solidaridad, gestionar los riesgos presentes y un plan de trabajo.

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

TABLA COMPLETA

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en FONDAR, aplica para todos los trabajadores independientemente por contrato directo o temporal, se presenta de manera periódica la cual la realiza la ARL en la cual la empresa se encuentra afiliada.

Tabla 1. Estándares mínimos de SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: FONDO DE EMPLEADOS DE RCN TELEVISIÓN "FONDAR"						Número de trabajadores directos: 5				
NIT de la Entidad: 830.081.620-4						Número de trabajadores directos: 5				
Realizada por: Comité evaluador UNAD 101007_1						Fecha de realización: 22-10-2019				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				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	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 PyP	2		0				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1			15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
Evaluación inicial del SG-SST (1%)		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1					

	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2			
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2			
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1			
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2			
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2			
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el	1	1			

			Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST							
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial	2	5	2				5

		Trabajo y Enfermedad Laboral							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15	2.5				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,	2.5		2.5				

			equipos, máquinas, herramientas							
			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. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	1.25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		1.25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		1.25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	2.5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5				

		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5				
		TOTALES		100					98
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

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

Como fase número uno la empresa Fondar realizó una evaluación inicial con la intención de identificar las prioridades, en términos de salud y seguridad en el trabajo, con la cual arroja información importante en la identificación de falencias obtenidas, tomando a cada uno de los cargos de las cinco personas las cuales laboran en la empresa, esto con el fin de mejorar los hábitos que se presentan a diario consiguiendo la disminución de accidentes laborales, prevención de enfermedades, mejora de estado de ánimo de la fuerza de trabajo como estrés y fatiga, disminución de los daños por obsolescencia de los equipos y lo más importante tomar paso por paso cada uno de los procesos para la optimización de los mismos.

El mejoramiento de las buenas prácticas laborales en las que más se tenía falencias, reduciendo así los riesgos y lesiones. Iniciando nuevos hábitos con buenas prácticas para hacer del trabajo aún más fácil y sobretodo seguro.

- ❖ Ajustes de iluminación en las cortinas y persianas.
- ❖ Niveles de iluminación del monitor.
- ❖ Inclinación del monitor ligeramente.
- ❖ Evitar el sostenimiento del teléfono entre la cabeza y hombro.
- ❖ Limpieza del monitor periódicamente

Periodo de trabajo y descanso entre otras buenas prácticas en las que se mejoró cada uno de los procesos de cada trabajador las cuales no se estaban realizando.

Fase número dos luego de la evaluación inicial que realizó la empresa dio inicio al mejoramiento en relación al resultado obtenido, establecimiento de elementos que ayudaran con el

control y adoptando acciones de mejoramiento con el fin de mantener los procesos que se encontraban realizando de manera adecuada y ofrecer acciones de mejoramiento en los procesos que se presentan falencias.

En el plan de mejoramiento luego de los resultados obtenidos surgieron hallazgos por mejorar, como implementación de medidas de acción de los riesgos identificados, poniendo en riesgo la seguridad y salud en cada uno de los puestos de trabajo.

Para todo lo anterior se establecieron lineamientos de trabajo en equipo para un plan de trabajo por periodos de doce meses, dando cumplimiento con las obligaciones de la organización, definición de responsabilidades, creación de un plan de capacitación contante para el equipo de trabajo, establecimiento de indicadores para la evaluación en cada uno de los procesos, un punto importante en medio del mejoramiento fue el establecimiento de los recursos tanto financieros, humanos y también técnicos para la implementación del sistema de SG-SST.

En la tercera fase ha sido un tanto compleja y al mismo tiempo importante en la que se apoyó de manera significativa la herramienta en la resolución 1111 del año 2017 en la que nos hace énfasis en la revisión de objetivos, metas tanto como requisitos legales para la puesta en marcha del SG-SST haciendo hincapié en los siguientes parámetros.

En la puesta en marcha con la ayuda del personal de la ARL se determinó como prioridad un análisis para monitorear el cumplimiento de los objetivos planificados por el SG-SST, revisión del sistema, reporte de cada una de las situaciones inseguras, y los más importante la ejecución de auditorías internas en medio de cada proceso.

En la fase número cuatro se realizó seguimiento y un plan de mejora en la cual tomamos como herramienta importante el resultado de las tres fases anteriores con la cual permitió

certificar el cumplimiento de cada uno de los estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, definiendo las condiciones para un mejoramiento, vale la redundancia del mismo plan de mejoramiento interpuesto por la organización. Dando cumplimiento a las políticas de SG-SST, un resultado de indicadores, participación del equipo de trabajo, capacitaciones constantes.

En la fase número cinco inspección, vigilancia y control esta fase es en cual el ministerio de trabajo empezará a ejercer su función como principal ente de control y vigilancia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a los estándares mínimos. Cabe resaltar importancia de cada una de las cinco fases en el proceso de implementación del sistema ya que desarrolla un papel importante para el cumplimiento total de la norma.

Capítulo 4: Resultados

Para este capítulo tendremos la oportunidad de analizar los resultados de la matriz y proceder a mejora de los que se encuentre débil en los procesos, FONDAR siempre se ha preocupado por cumplir con la implementación del SG –SST y todo lo relacionado con él y sus actualizaciones.

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

Se ha establecido por el ministerio del trabajo la resolución 0312 de 2019 desarrollado durante toda la actividad, la cual nos brinda los estándares mínimos de acuerdo al número de trabajadores, basados en esto se realiza y analiza la matriz.

La calificación general obtenida del SG-SST para la empresa, fue del **98%**, esta es una valoración aceptable para la empresa FONDAR que no maneja sino 5 trabajadores. La empresa debe mantener esta puntuación y tener las pruebas a disposición del ministerio de trabajo, e incluir en el procedimiento anual de trabajo las mejoras encontradas. El único ítem que está incumpliendo es 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. Este equivale al **2%** restante.

Capítulo 5: Plan de Mejora

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

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

Es importante cumplir con lo propuesto en la actividad inicial, por lo tanto, debemos realizar algunas actividades dentro de la empresa para estabilizarla, para poder cumplir con el problema planteado en el incumplimiento de capacitaciones, inducción y reinducción en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se propone lo siguiente:

- ❖ Llevar un archivo de los trabajadores desde que ingresan a la empresa FONDAR, con su debido seguimiento de capacitaciones e inducciones si es el caso, para que no se olvide de hacerlas en el momento preciso.
- ❖ Se convoca a uno de los trabajadores de la parte administrativa de FONDAR, que haga un auditorio mes a mes de las capacitaciones e inducciones correspondientes del SG-SST.
- ❖ Semestralmente uno de los jefes o supervisores de la empresa, debe revisar que estén los soportes y pruebas de las capacitaciones para tenerlas ante cualquier visita del ministerio de trabajo.
- ❖ Prevención de accidentes laborales
- ❖ Motivación al colaborador con el afán de involucrarlos en el proceso
- ❖ Programa de capacitación anual del SG-SST
- ❖ Re inducción para el fortalecimiento de los conocimientos en el sistema, por ausencia o por actualizaciones
- ❖ Personal capacitado y calificado
- ❖ Inversión económica

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

Tabla 2: Diagrama de Gantt

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación hay una leyenda que describe el gráfico.

1

Duración del plan

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AREA	INICIO Y FIN DEL PLAN	RECURSOS	PERIODOS						
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
FONDAR Llevara un archivo de los trabajadores desde que ingresan a la empresa	El encargado del SG-SST de la mano de la gerencia	Profesional de talento humano	Enero-Julio	empleado encargado							
la empresa convocara a uno de los trabajadores de la parte administrativa para realizar la auditoria mes a mes	El encargado del SG-SST Vigia	Profesional de talento humano	Enero-Julio	200.000							
Semestralmente uno de los jefes o supervisores de la empresa, debe revisar que estén los soportes y pruebas de las capacitaciones	El encargado del SG-SST de la mano del rea de Talento Humano	Jefe de talento humano	enero y Julio	empleado encargado							
realizaremos capacitaciones de Prevención de accidentes laborales	Talento Humano y Salud Ocupacional – HSE	Jefe de talento humano	Enero-Abril	200.000							
realizaremos actividades que contribuyan a la Motivación al colaborador con el afán de involucrarlos en el proceso	El encargado del SG-SST	Profesional de talento humano	Enero - Abril- Julio	200.000							
Fondar realizara el Programa de capacitación anual del SG-SST	El encargado del SG-SST	Profesional de talento humano	Febrero	700.000							
Re inducción para el fortalecimiento de los conocimientos en el sistema, por ausencia o por actualizaciones	El encargado del SG-SST	Profesional de talento humano	Mayo	empleado encargado							
Realiza el diagnostico de Personal capacitado y calificado	El encargado del SG-SST	Profesional de talento humano	Junio - Julio	empleado encargado							

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa implementar un sistema de capacitaciones, inducción y reinducción que permita al personal tener conocimiento suficiente en el cumplimiento del SG-SST, que sea de total entendimiento dentro de todo el cuerpo de trabajadores, con el fin de prevalecer la seguridad y salud en desempeño de cada una de sus funciones. Adicionalmente es importante iniciar un proceso de acompañamiento por personal altamente calificado como los miembros de la ARL.

Se hace la recomendación a la empresa llevar registros tanto de cada uno de los accidentes, así como también de los incidentes de trabajo presentados, con el fin de reducir a cero este tipo de situaciones inseguras a futuro, establecimientos planes de prevención en la organización.

Se recomienda a la empresa fortalecer el sistema de las buenas prácticas laborales en las que más se tenía falencias, reduciendo así los riesgos y lesiones. Iniciando nuevos hábitos con buenas prácticas para hacer del trabajo aún más fácil y sobretodo seguro como ajustes de iluminación en las cortinas y persianas, Niveles de iluminación del monitor, inclinación del monitor ligeramente entre otros.

Se recomienda aumentar el compromiso por parte de toda la empresa con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para así dar cumplimiento de un cien por ciento a la resolución 0312 de 2019 de la mano con los objetivos propuestos por la organización.

Se recomienda a la empresa realizar la contratación de una persona altamente calificada que contribuya con la implementación correcta del SG-SST, mantenimiento y actualización formatos, documentación y demás.

Se recomienda a la empresa dejar evidencia de los programas de capacitación, planillas donde se pueda demostrar con la firma de los trabajadores su participación en las capacitaciones, inducciones y reinducciones.

Conclusiones

Para poder dar fiel cumplimiento a la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 en relación con los 7 estándares mínimos para FONDAR, es necesario que la empresa lleve a cabo el proceso de capacitación a sus colaboradores, logrando de esta manera incluir en el plan anual las recomendaciones entregadas y generando una buena implementación de la mejora continua en el SG -SST.

Aunque la transición que realizó FONDAR al pasar del SST al SG-SST ha sido congruente, es necesario que la empresa continúe cumpliendo su plan de trabajo para que de esta manera evite que los entes de control al momento de una evaluación puedan llegar a realizar una sanción.

La normatividad del SG – SST es para cumplimiento de todas las entidades, es por eso que la presente estrategia de capacitación le permitirá a FONDAR completar con lo requerido por la norma y su implementación le permitirá generar un mejor ambiente laboral, mitigar y evitar posibles accidentes o enfermedades laborales y disminuir el ausentismo en la organización.

La elaboración del presente trabajo sobre el SG-SST, permitió a la empresa Fondar a tener registros documentados frente a los accidentes e incidentes ocurridos dentro de la empresa, permitiendo mejorar la seguridad y salud en el trabajo interviniendo así las condiciones inseguras que se vienen presentando dentro de cada área de trabajo de la organización, todo esto de la mano de la administradora de riesgos laborales.

El SG-SST es una herramienta con la cual tiene como fin la búsqueda de la mejora continúa vinculando así las políticas de la empresa la planificación, aplicación evaluación, auditoria y las

acciones de mejora con el principal objetivo de prever, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Podemos concluir que la importancia que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es muy importante para las organizaciones ya que nos brindan herramientas, lineamientos y controles para poder realizar una gestión de riesgos exitosa logrando con esto el cumplimiento de cada una de los siete estándares para la implementación de la resolución 0312 de febrero de 2019. Es necesario mantener un estado de constante alerta y actualización permanente ya que la seguridad es un proceso de constante aprendizaje en el que aprendemos de nuestras propias experiencias.

Con el consentimiento por parte de la empresa, se da inicio a la implementación de dicha documentación y así la empresa empieza a llevar registros sobre el SG-SST dando cumplimiento al decreto 1072 contribuyendo así con el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante debido a las constantes amenazas en las que se encuentran las empresas de la actualidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, poner una gran atención en el grado de vulnerabilidad de los sistemas y utilizar las fortalezas para brindarnos y fortalecer estos aspectos en los que tenemos falencias para tener un crecimiento importante como empresa Fondar como es el caso de capacitaciones, inducción, y reinducción en la cual se evidencian falencias.

Referencias Bibliográficas

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Mercado laboral colombiano.
http://www.andi.com.co/Archivos/file/Asamblea/2012/02Jueves_PM/RafaelPardo_MTrabajo.pdf
 (accedido el 06/Jun/2014).»

http://www.andi.com.co/Archivos/file/Asamblea/2012/02Jueves_PM/RafaelPardo_MTrabajo.pdf

Creus Solé A, Mangusio J. Seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral. Buenos Aires: Alfaomega; 2011

Decreto 1443 (2014) Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Google Corporation. (2012). Identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Guía básica. Recuperado de:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Lm2ujqaAXuEJ:www.deprevenccion.com/guias-basicas/doc_download/422-guia-para-la-identificacion-de-peligros-segun-gtc-45-de-2010.html+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co

INVIMA. (2016) Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo. En Línea.:
<https://www.invima.gov.co/images/pdf/intranet/secretaria-general/talento-humano/planes-y-s>

Menéndez-Navarro A. El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de los riesgos laborales. Arch Prev Riesgos Labor 2003; 6:158-65.

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.

Ministerio de Trabajo. Disminuyen muertes por accidentalidad laboral.

<http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html> (accedido el 20/Abr/2016). » <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html>

Muñoz, K & Peralta, M. (2012). Propuesta de un modelo para el diseño e implementación del programa de salud ocupacional en las empresas de calzado pertenecientes a la agremiación ACICAM. Universidad Francisco de Paula Santander. Cúcuta, Colombia.

Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos. El camino hacia la salud en el trabajo. Geneva: Organización Mundial de la Salud; 1995.

Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Geneva: Organización Internacional del Trabajo; 2001.

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

República de Colombia. (1984). Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá: Diario oficial.

Vásquez Artunduaga S, Correa Ruiz JC, Hincapié Palmezano LE. Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos LTDA. & CIA. S.C.A. Scientia et Technica 2015; 20:42-9.