

Encabezado: SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 de turismo Agencia Conquistar en la ciudad de San Juan de Pasto, para el segundo semestre del 2019 y Principios del 2020

Juan Carlos Chávez Argote

Carolina Riascos Barrera

Mayra Isabela Mora Tapia

Esperanza Vargas Cruz

Juan Carlos Vivas Caez

Mg. Olga Lucía Hernández Castillo

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Administración de Empresas

San Juan de Pasto

2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Introducción | 1 |
| Objetivo General | 2 |
| Objetivos Específicos | 2 |
| CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA | 3 |
| 1.1. Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.2. Antecedentes del Problema | 5 |
| 1.3 Justificación de la Investigación..... | 9 |
| CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL | 11 |
| 2.1. Marco Teórico | 11 |
| 2.2. Marco Legal..... | 15 |
| CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA | 21 |
| 3.1. Análisis de la Implementación Inicial al SG-SST en la Empresa. | 21 |
| 3.2. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST..... | 22 |
| 3.3. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019 | 29 |
| CAPÍTULO 4: RESULTADOS | 32 |
| 4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST..... | 32 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA | 34 |
| 5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST | 34 |
| 5.2. Diagrama de Gantt..... | 35 |
| Recomendaciones..... | 38 |
| Conclusiones | 40 |
| Bibliografía | 42 |

Lista de Tablas

Tabla 1 Ficha Técnica Agencia Conquistar 22

Tabla 2 Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST 24

Lista de Figuras

Figura 1 *Diagrama de Gantt* (fuente: Elaboración propia)..... 36

Introducción

Una parte fundamental de un departamento de Talento Humano es el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), razón por la cual queremos contextualizar el presente trabajo, enfocando la línea de investigación en base a la auditoría en la Gerencia del Talento Humano.

La empresa Agencia Conquistar está ubicada en el sector norte de la ciudad de Pasto, en la calle 16 cerca de la Avenida Panamericana, la cual se dedica a la venta de planes turísticos a diferentes lugares a nivel mundial, además de ser intermediaria en la compra de vuelos, renta de carros y hospedajes en todo el mundo. Además, se conoce la necesidad de realizar una auditoría en el trabajo realizado por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar sus alcances, logrando realizar el presente trabajo en base a la situación de la empresa, generando un caso real de nuestra región nariñense.

El objetivo de este trabajo es evaluar y sugerir acciones de mejoramiento para implementar en el actual SG-SST que tiene la empresa, buscando proponer soluciones para la alta dirección de la empresa sobre la importancia, consecuencias económicas y falencias en el cumplimiento de la normatividad vigente de un adecuado y efectivo SG-SST. De esta forma, el presente trabajo propuesto para la mejora del SG-SST de la Agencia Conquistar se llevara a cabo visitando la empresa, logrando identificar mediante instrumentos de recolección de información las actividades, el estado del SG-SST, los riesgos para los colaboradores, esto logrado por medio de una evaluación y elaboración de matriz de riesgos, así el presente trabajo presenta la proposición táctica de mejora en la ejecución de los estándares mínimos del SG-SST en la empresa de turismo Agencia Conquistar.

Objetivos

Objetivo General

Realizar una propuesta general sobre el Área de Talento Humano de la empresa Agencia Conquistar con base al estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Objetivos Específicos

- Realizar una auditoría al área de Talento Humano acerca de la imposición y el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por medio de la matriz de evaluación inicial identificando el cumplimiento de los estándares mínimos.
- Analizar cada uno de los estándares mínimos para diagnosticar el verdadero estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Determinar las fases de desarrollo del SG-SST, con el fin de conocer cuáles son los elementos fundamentales de dicha gestión que debe llevarse a cabo prioritariamente y gestionar el cumplimiento de la resolución 0312 de 2019
- Proponer planes de mejoramiento para el SG-SST en la empresa, con base a el análisis realizado para la instauración de los estándares mínimos exigidos para la empresa agencia conquistar.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Después de realizar una auditoría a la empresa Agencia conquistar, con el apoyo de la matriz de evaluación del SG-SST para las empresas que cuentan con 10 empleados los cuales están clasificados en con un nivel de riesgo clase II definido como riesgo bajo, se puede comprender que la empresa se encuentra en un nivel de incumplimiento con los estándares mínimos, debido a que se encuentra en una calificación de 55,5 el cual se encuentra en una valoración crítica, y es necesario realizar un plan de mejora enfocándose al mantenimiento, mejoramiento y cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas que se ajustan a la resolución 0312 de 2019 en la cual se definen normas en base al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad en las empresas se implantan gestiones vinculadas a proyectos de internacionalización de los sistemas, que les permiten ser más competitivas en mercado generando un valor agregado que les permite diferenciarse de las demás empresas en base a la gestión que realizan por la protección y salud de sus empleados, Es por este motivo que los departamentos de Talento Humano tienen una gran importancia para las empresas en la generación de bienestar, brindándoles un ambiente agradable y seguro, previniendo los posibles riesgos y enfermedades laborales, y permitiéndoles desarrollar sus actividades laborales en buenas condiciones. En este sentido, existe un sistema que permite garantizar un alto nivel de bienestar y seguridad siempre y cuando se cumpla toda la normatividad vigente, este sistema es el de la Seguridad y Salud en el trabajo.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la SST. (Consultorsalud, 2012, Parr.3)

Analizando lo anterior, se hace de vital importancia en las empresas su implementación o mejora. “en el mundo alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo” (Beleño, 2017, Parr.1)

Lo anterior permite ilustrar que la empresa agencia Conquistar, no está implementando un adecuado SG-SST, las cuales corren un riesgo grande tanto para ellas por las consecuencias legales como para los colaboradores por los riesgos no detectados o procesos no realizado, por lo tanto, se hace necesario realizar acciones de mejoramiento planificadas mediante propuestas de SG-SST como lo es el presente trabajo.

La empresa Agencia Conquistar, ha sido seleccionada para la ejecución del presente trabajo mediante la evaluación y auditoria del actual sistema de SG-SST de la Agencia Conquistar, dado que, una vez realizado el análisis de la evaluación de los estándares mínimos, se evidencia las falencias que presenta la empresa y se debe implantar con urgencia la planificación de acciones de mejoramiento que puedan ser sugeridas a la alta dirección de la empresa.

¿Cuál es la 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 de turismo Agencia Conquistar para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2. Antecedentes del Problema

Al realizar el análisis pertinente en base a la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas podemos conocer que el no implantar un correcto SG-SST provoca grandes consecuencias para el ámbito empresarial, y motivarse por el accionamiento del SG-SST es demasiado relevante para las empresas, puesto que, a través de esto, se genera un buen desempeño en la ejecución de las pautas establecidas. “En la aplicación de una gestión de riesgo, las organizaciones deben desarrollar un programa de salud y seguridad, a fin de garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro para todos” (Robbins, 2006).

Omitir la implementación del SG-SST en las empresas, generaría un grave peligro para el bienestar laboral de los empleados, debido a que el SG-SST se fundamentó por la necesidad de contar con un entorno de trabajo que sea seguro para todos aquellos actores que estén en contacto con él, donde es importante tener en cuenta que nadie debe pagar con lesiones en su salud o en tal caso con su vida por la desidia de otras personas frente a riesgos y peligros laborales. “Los riesgos laborales son el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden incurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo” (Sole, 2006).

Al analizar los diferentes sucesos que se presentan por el incumplimiento de la normativa relacionada con el sistema de seguridad y salud en el trabajo se identifican los accidentes y enfermedades que se han presentado por incumplimiento de implementación del SG-SST.

Entre enero y octubre de 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al sistema general de riesgos laborales. En los 2014 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales. (Sorilab SAS, 2016)

El debido procedimiento de ejecución del SG-SST les permite a las empresas disminuir el nivel de riesgos, amenazas, accidentes laborales que se pueden presentar en un entorno laboral en el cual están expuestos los trabajadores y así lograr un ambiente seguro para el desarrollo de las actividades.

El beneficio de una excelente implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad. (Ministerio de Trabajo, 2019a)

Para el desarrollo del presente trabajo se ha realizado una investigación adecuada de algunas propuestas de mejoramiento del SG-SST que se han realizado a nivel nacional e internacional, para analizar el plan de mejoramiento, como se muestra a continuación:

Empresa Termaltec S.A

Diagnóstico: esta empresa realizó el diagnóstico a través del software Out safety el cual tiene dentro de sus algoritmos de programación lo que la legislación requiere para evaluar un sistema de diligenciamiento en seguridad y salud en el trabajo

La metodología del diagnóstico se basó en el ciclo PHVA

A continuación, se describen los resultados en cada uno de los procesos:

Se encontró que los requisitos mínimos exigidos no se encontraban totalmente implementados ya que el valor de la calificación obtuvo un puntaje de 68% según

los recursos financieros, técnicos y humanos obtuvieron un porcentaje de 4%, a su vez las Capacitación en el SG-SST con un porcentaje de (6%), las Políticas de seguridad y salud en el trabajo con un valor de (1%), así mismo los Objetivos del SG-SST obtuvieron un puntaje

de (1%), la Evaluación inicial del SG-SST con un valor de (1%), se encontró que el Plan anual de trabajo se calificó en (2%), la Conservación de documentación se calificó con (2%), el análisis en base a la Normatividad vigente y aplicable en materia de SST obtuvo una calificación de (2%), la Comunicación con un valor de (1%), las Adquisiciones con un porcentaje de calificación de (1%), la Contratación con un porcentaje de (1%), la Gestión del cambio con una calificación porcentual de (1%), las Condiciones de salud en el trabajo con una calificación de (9%), el Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo con una calificación del (5%), el Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los empleados con una calificación de (6%), el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias tuvo una calificación del (10%), por otro lado la Gestión y resultados del SG-SST obtuvo una calificación de (5%), y por último se evidencia que las Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%). (Rodríguez Nieto & Tabares González, 2018, pág. 68)

Conclusiones:

El análisis de los resultados del diagnóstico realizado sobre el estado de SG SST en la empresa Termaltec S.A se obtuvo que el estado actual en la implementación de los estándares mínimos está acorde a las fechas establecidas por el gobierno, dado que se realizó durante el mes de agosto del 2017 y la legislación colombiana dio un plazo hasta el último día hábil del 2017. Y la legislación colombiana dio un plazo hasta el último día hábil del 2017. adicionalmente se realizó un ejercicio paralelo por medio de recorrido técnico tanto en planta interna como en proyecto externo, donde se evidencia que las tareas de alto riesgo

requieren orientación, como procedimientos escritos que estandaricen la ejecución de las actividades. (González & Rodríguez Nieto, 2018, pág. 79)

Empresa de blindaje y seguridad

Se debe obtener el compromiso de la Gerencia para asignar un presupuesto y en conjunto con los trabajadores desarrollar el proceso de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) con estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual.

El impacto financiero que causa desconocer e incumplir la normatividad legal y las sanciones que se ejecuten al respecto podrían ser bastante altas para el flujo de caja de una empresa, así como el de no controlar los riesgos más relevantes, podría generar la pérdida total del negocio. (Bolaños Gutiérrez, Lombana, Romero Hurtado, & Suárez Merchán, 2018, pág. 6)

Aunque la normatividad exige que la alta dirección es la encargada de promover y verificar los avances del sistema de gestión, con frecuencia esta desconoce en muchos casos los requerimientos básicos a seguir en este proceso. Por esta razón es indispensable que se mantenga anualmente el ciclo PHVA vigente y actualizado.

El accionamiento del Sistema de seguridad y salud en la empresa de blindaje y seguridad es un generador de confianza tanto en sus clientes como a sus colaboradores, no solo partiendo que es una obligación normativa, sino ver el SG-SST como un aliado del negocio.

El conocimiento de los mayores riesgos de la empresa le permite trabajar y crear planes de acción consecuentes para evitar pérdidas de grandiosa cuantía, además de situaciones por la no ejecución de este.

1.3 Justificación de la Investigación

Los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo son hoy en día un elemento vital para el bienestar laboral de los colaboradores y de los propietarios de una empresa, estos sistemas o como mejor se los conoce con la sigla SG-STT, generan una serie de procedimientos a nivel interno de la empresa, los cuales permiten que se lleve a cabo unos procesos de calidad o mejoramiento continuo en búsqueda de cumplir con estos procedimientos y con ello la empresa pueda obtener un alto grado de competencia en dicho sistema.

Estos sistemas, aunque no son fáciles de implementar si cuentan con una normatividad que permite clarificar cuales son los aspectos a realizar, estos aspectos se conocen como estándares mínimos de calidad, dichos estándares son aplicados mediante diferentes procesos en las empresas con el objetivo de cumplirlos, esto genera que se cumpla la normatividad y por ende una empresa puede ser reconocida por manejar un buen SG-SST, claro está esto requiere bastante tiempo para aquellas empresas que no cuentan con este sistema.

La relevancia del presente trabajo radica en el hecho que muchas empresas nariñenses no manejan adecuadamente un SG-SST, ya sea por ignorancia de la normatividad o por desinterés, razón por la cual se hace necesario la creación de propuestas de mejoramiento en dicho sistema para contribuir al progreso y bienestar del sector empresarial nariñense; en este sentido, la empresa de turismo Agencia Conquistar, ubicada en la ciudad de Pasto, la cual ofrece planes de turismo a diferentes lugares turísticos a nivel mundial, además de ser intermediaria en la compra de vuelos, entradas a parque de diversiones, renta de carros y hospedajes en Colombia y en el mundo, no cuenta con una adecuada implementación de un SG-SST que permite un mayor nivel de bienestar laboral tanto para colaboradores como para los propietarios de la empresa de turismo.

En este orden de ideas, la presente propuesta de mejoramiento para las seguridad y salud en el trabajo para la empresa antes mencionada es de vital importancia para lograr un adecuado SG-SST y con ello un mejoramiento en el nivel de bienestar laboral, además es importante puesto que se debe lograr el cumplimiento de la normatividad vigente que exige el Ministerio de Trabajo en procura de obtener certificaciones, reconocimientos por cumplimiento y así evitando sanciones económicas o legales que pueden ser fuertes y que con el actual SG-SST podrían llegar a ser aplicables para la Agencia Conquistar.

De esta forma, la propuesta de mejoramiento permitirá ayudar a la alta dirección de la empresa a tomar decisiones sobre el actual SG-SST en búsqueda de lograr un mejoramiento que garantice un mayor bienestar laboral para los empleados, un mayor cumplimiento de la normatividad y evitando problemas con el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco Teórico

Uno de los objetivos del presente trabajo es lograr identificar los principales aspectos teóricos del SG.SST, de esta forma se busca establecer el concepto, partes, beneficios y otros detalles que se consideren importantes para el desarrollo del presente trabajo.

A través de la evolución humana, las personas han tenido que trabajar y conquistar la vida, en donde no ha sido sencillo, incluso en ocasiones resulta riesgoso ya que cualquier trabajo entraña cierto peligro, ya que podemos sufrir una contingencia o contraer una enfermedad, como resultado del trabajo podemos perder la salud por unos días o para siempre, pero en cualquier caso tenemos el derecho y el deber de defenderla, porque en definitiva es lo mejor que tenemos, donde es importante analizar donde están los riesgos, conocer las condiciones de seguridad o de inseguridad, ya que los riesgos pueden estar en el medio donde se desarrolla el trabajo así como también se puede presentar en medio de contaminantes químicos, físicos o biológicos.

La seguridad y salud en el trabajo se define como el conjunto de disciplinas que busca el bienestar físico mental y social de los trabajadores de una empresa según la labor que realicen y el tipo de contrato que les aplique. Su objetivo es la promoción de la salud y la precaución de las anomalías laborales mediante la gestión en canto a los riesgos en busca de ambientes de trabajos seguros y saludables, a través de la adopción de disposiciones efectivas que permitan la anticipación y reconocimiento de peligros y valoración de los peligros y establecimiento de controles.

Los peligros laborales están en todas las situaciones de actividades de trabajo que pueden generar el quebranto del equilibrio físico, mental o social de una persona. “Briones (2005) El

concepto de riesgo comienza a desarrollarse, en el siglo XVII, con la idea de prudencia y seguridad, y con la posibilidad que tiene el hombre de elegir su destino” (López, 2018, pág. 5).

La prevención de riesgos consiste en mejorar los ambientes laborales aplicando medidas de seguridad, higiene, medicina laboral, formación y ergonómicas. “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Emprendedor, 2014).

Los cambios en los métodos de actividades laborales o en los medios que se utilizan hacen necesaria un ajustamiento por parte del empleado, la falta de información puede producir actitudes de retroceso. El objetivo de una buena formación de acuerdo con la instauración del SG-SST es suministrar conocimientos, canjear actitudes y progresar la destreza en la realización del trabajo, contribuyendo así proveer los accidentes y enfermedades laborales.

El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con la finalidad de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan provocar problemas en base a la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2019b)

Lo anterior, nos permite afirmar que un SG-SST es un proceso de mejoramiento continuo para garantizar condiciones óptimas para los colaboradores en cuanto a las funciones que realizan en el trabajo, además busca que los riesgos de trabajo sean mitigados mediante procesos de prevención que sigan los estándares mínimos que marca la normatividad.

Beneficios SG-SST

En este orden de ideas, se presentan los principales cuatro beneficios considerados de los más relevantes que supone contar con un SG-SST, lo anterior según ISOTOOLS son los siguientes:

1.- Sirve de apoyo para cumplir con los requerimientos legales

El hecho de implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que este certificado bajo los requerimientos de la norma OSHAS 18001 es una garantía para saber que se está cumpliendo con la reglamentación establecida en materia de seguridad laboral.

(Isotools, 2016a)

En este sentido, “la norma OSHAS 18001 ofrece un marco en el que se puede identificar los requisitos legales, reglamentarios y los contractuales, así como poder llevar a cabo un seguimiento y cumplimiento de estos”. (Isotools, 2016b)

Lo anterior permite afirmar que “esto ayudara a prevenir accidentes laborales, además evita que la organización tenga que enfrentar multas causadas por el incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo” (Isotools, 2016c). dando como resultado un apoyo legal para la empresa y un mejor bienestar para los colaboradores.

2.- Mejora la imagen de la empresa al verse fortalecida su credibilidad

“El hecho que una empresa cuente con SG-SST certificado bajo el estándar OSHAS 18001 muestra que existe un nivel de preocupación de la empresa por mantener una buena seguridad laboral” (Isotools, 2016d). Esto permite que la empresa muestre una fortaleza antes sus clientes al aumentar su credibilidad y estabilidad, de esta forma, la empresa contara con una mejor imagen, dado que la empresa cuenta con un SG-SST, lo cual es una garantía de que se preocupa por la salud de sus trabajadores tanto físicamente como psicológicamente.

3.- Ayuda a la reducción en la rotación del personal.

Las empresas con SG-SST generan una estabilidad para los colaboradores, dicha estabilidad se ve reflejada en el cumplimiento de sus salarios, seguridad social, salud, en otros términos, dicha estabilidad está presente en las condiciones de trabajo y están son buenas cuando la empresa cuenta con un SG-SST certificado y manejado por una persona capacitada y profesional.

Las condiciones de trabajo adecuadas permiten que los colaboradores estén satisfechos y por lo tanto no tenga intenciones de buscar otro empleo o renunciar, reduciéndose así la rotación del personal, lo cual es un problema para las empresas dado que capacitar a alguien nuevo puede resultar costoso, en este sentido, se contara con colaboradores más comprometidos, de largo duración y con vasta experiencia.

4.- Mejora de los procesos

Los SG-SST no son estáticos este sistema permite que los procesos estén en un mejoramiento continuo, donde se incluye la participación constante de los colaboradores, logrando siempre un seguimiento, control y evolución de los estándares mínimos de salud y seguridad en el trabajo. “Los SG-SST permiten que los procesos internos de la empresa no se estanquen, sino que estén en revisión constante para que la empresa pueda superar las debilidades en términos de salud y seguridad en el trabajo” (Isotools, 2016e).

En otras palabras, existe de igual forma un soporte teórico establecido por el Ministerio de Trabajo, el cual permite establecer que el nivel de importancia de un SG-SST es alto para una empresa, dado que son muchos los beneficios que puede contraer la empresa, evitando problemas legales por el no cumplimiento de los estándares mínimos, favoreciendo el bienestar laboral y las condiciones de trabajo de los colaboradores

De acuerdo a los avances tecnológicos, las reformas legislativas, los cambios organizacionales del sentido de sostenibilidad y competitividad de las empresas se definen nuevas estrategias para

la implementación de la seguridad y salud en el trabajo como el sistema de gestión, el cual es un método lógico basado en el ciclo P.H.V.A y busca el mejoramiento continuo; planificar: donde se elabora planes y programas, incluyendo la asignación de recursos y plazos de realización, que respondan a los objetivos trazados y enmarcados en la política de la empresa; Hacer: que se refiere a la aplicación y puesta en práctica de los planes y programas creados en el paso anterior; verificar: el cual hace seguimiento y mide los resultados de los planes y programas; Actuar: el cual cierra con una evaluación del sistema en el contexto del plan de mejora continua y la programación del sistema para el próximo ciclo.

El éxito de la seguridad y salud en el trabajo depende del compromiso de la alta dirección y su apoyo a todos los niveles de la organización y de la coherencia de su sistema de gestión con la estrategia empresarial y los objetivos dirigidos al bienestar de los trabajadores

2.2. Marco Legal

El cuidado de la salud y la protección del trabajador se remonta al año 1904 donde Rafael Uribe, se refiere a los asuntos correspondientes al cuidado del trabajador, es este aspecto lo que genera la creación de la ley 57 de 1915 la cual trataba sobre las contingencias de trabajo y las enfermedades laborales, llamada la ley Uribe, conocida como la primera ley dedicada al trabajador, que hoy por hoy se conoce como seguridad y salud en el trabajo. A partir de esta ley se inició la estructuración de más normas legales que brindaron apoyo y fortalecieron la actividad para el cuidado de la salud de los trabajadores. Analizando que cada una de estas leyes promovieron y conformaron acciones pertinentes a la higiene y salud de los trabajadores, seguros de vida, reglamentación de la enfermedad laboral, vacaciones, contrato laboral y el seguro en

caso de accidentes en el trabajo, y con el presente decreto se sustentó el código sustantivo del trabajo.

En 1945 se dan las bases a la estructura legal de la seguridad y salud en el trabajo, esta se da en el marco legal de la ley 6 de 1945 llamada la ley general de trabajo en la cual se enmarcan las disposiciones pertinentes a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, entre otras.

A través de esta ley se enmarco un proceso de integración de todas las características relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, analizando los alcances que ha tenido la salud y la seguridad en el trabajo son ampliamente significativos, debido a que son cada una de dichas disposiciones, directrices y guías que de forma obligatoria, definen parámetros que salvaguardan la vida, la integridad y el bienestar de los trabajadores, y que de igual manera le permite a los empleadores avanzar y consolidar las ideas de negocio o su empresa, mejorando la calidad de vida y las condiciones laborales de sus trabajadores, y estos brindando sus talentos y la mejor disposición para obtener los objetivos fijados.

Según la ley 9 de 1979 en el título III: salud ocupacional y su artículo 81; manifiesta que; la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el gobierno y los particulares, la aplicación práctica de esta ley se puede observar en las actividades que benefician al trabajador como son: la capacitación, la vinculación laboral formal, la asistencia médica, la capacitación e instrucción específica del trabajo en alturas o manipulación de cargas.

El SG-SST en Colombia tiene un soporte legal que se ha venido consolidando desde la creación de la nueva Constitución de 1991, estos soportes legales permiten garantizar los

derechos e igualdad de los trabajadores y ha permitido que muchas empresas empiecen a cumplir con la normatividad que les exige el Ministerio de Trabajo.

De esta forma, estos soportes legales que se mencionan se ven reflejados a través de leyes y decretos, los cuales fueron establecidos para generar un mayor control y vigilancia sobre los procesos de SST que tienen las empresas, los cuales claramente repercuten directamente en el bienestar de los colaboradores.

Para ilustrar lo anterior, el presente trabajo identifica cuales son las más importante leyes o decretos que existen en Colombia relacionados con los SG-SST, partiendo con la Ley 100 de 1993, la cual explica que es obligatorio la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social, esto en pro de garantizar la protección de la salud de las personas ante sucesos que le puedan afectar física o psicológicamente en sus ambientes de trabajo.

“El decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales” (ARL Sura, 2019)., donde se establecen las disposiciones para tener en cuenta con el reconocimiento de las prestaciones económicas por incapacidad; permanente, parcial o invalides derivada de su actividad laboral.

La seguridad y salud en el trabajo hace parte del sistema general de riesgos profesionales que es la reunión de instituciones, procedimientos y acciones que tienen a mejorar la calidad en la salud y el bienestar en los trabajadores, así como en sus condiciones en el área de trabajo. La salud y seguridad en el trabajo ha adoptado su nuevo nombre en el marco de la ley 1562 del 11 de julio de 2012 desde donde se ha tomado las actuales disposiciones legales para toda la actividad de seguridad y salud en el trabajo. El Decreto 1072 de 2015, en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, establece las directrices que son de obligatorio cumplimiento al momento de implementar un SG-SST, en este sentido, estas directrices deben ser aplicadas por todas las

empresas pública o privadas, sin importar la modalidad de contrato con las que tengan contratados a los colaboradores.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2014)

De esta forma, las empresas deben aplicar un SG-SST que ayude a mejorar el ambiente, condiciones y bienestar laborales de los colaboradores en procura de garantizar sus derechos y salud.

Este decreto cuenta con artículos importantes, los cuales hablan sobre la implementación de un SG-SST, así:

- Artículo 2.2.4.6.5 política de seguridad y salud en el trabajo.
- Artículo 2.2.4.6.6 requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo
- Artículo 2.2.4.6.7 objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Artículo 2.2.4.6.8 obligaciones de los empleadores.
- Artículo 2.2.4.6.17 planificación del SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.18 objetivos del SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.19 indicadores del sistema de SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.20 indicadores que evalúan la estructura del SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.21 indicadores que evalúan el proceso del SG-SST
- Artículo 2.2.4.6.22 indicadores que evalúan el resultado del SG-SST

Lo anterior, nos permite inferir que las obligaciones de los empleadores son importantes para el debido acatamiento del SG-SST, estos son los responsables de cumplir con sus deberes a través de procesos de mejoramiento que permitan que sus procesos internos de salud y seguridad sean cada vez mejores en procura de aportar a la calidad de servicio de la empresa.

Por otro lado, recientemente el Ministerio de Trabajo estableció cuales son los estándares mínimos que deben ejecutar los empleadores, específicamente, se creó la Resolución 1111, en esta se define 22 artículos que reúnen un conjunto de reglas, estipulaciones y procedimientos obligatorios que deben cumplir las empresas con el objetivo de tener un adecuado SG-SST que permita que los colaboradores cumplan sus funciones de forma segura.

Para la presente propuesta de mejoramiento también se tiene en cuenta el artículo 10 de la Resolución 1111, en este artículo se describen las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, en este sentido, estas fases permiten identificar en que parte del proceso de encuentra la empresa de turismo Agencia Conquistar para así lograr establecer un plan de mejoramiento preciso y efectivo acorde a la fase donde se encuentre la empresa.

Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del SG-SST, este nuevo aspecto legal se apoya en el artículo 25 de la constitución política sobre el trabajo como derecho y obligación social, en el decreto ley 1295 de 1994, artículo 2: objetivos del sistema general de riesgos laborales; en la ley 1562 del 2012, en la decisión 584 del 2004 de la comunidad andina de naciones, en el decreto 1072 del 2015 y en la resolución 1111 de 2017; esta resolución es aplicable a todas los integrantes del sistema general al de riesgos laborales, excluye a los trabajadores independientes con afiliación voluntaria y a las personas naturales que desarrollan actividades de servicio doméstico, deroga la resolución 1111 de 2017 y también ajusta los

tiempos de la fase 4 de transición del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la resolución 0312 de 2019 está organizada de la siguiente manera: estándares mínimos para empresas de 10 o menos trabajadores clasificadas con riesgo I,II, o III; empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgo I,II, o III; Empresas con más de 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de 50 o menos clasificadas con riesgo IV o V y disposiciones comunes.

Los estándares mínimos son los requerimientos que debe tener cada empresa, sin desconocer que debe cumplir con otros aspectos legales obligatorios. Lo que la resolución 0312 de 2019 trata son los estándares mínimos que serán evaluados.

Lo que busca esta resolución es establecer unos criterios de evaluación por parte del ministerio de trabajo, que permiten revisar algunas obligaciones que ellos consideran lo más representativo, teniendo en cuenta el número de trabajadores y la clasificación de riesgos. Según el tamaño de la empresa y la clase de riesgo existen unos estándares mínimos que serán verificados, ese será el punto de partida de la empresa hacia la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la Implementación Inicial al SG-SST en la Empresa.

Para contextualizar el presente trabajo, durante el mes de octubre de 2019, se empezó la elaboración de un diagnóstico inicial para identificar, determinar y evaluar el estado actual del SG-SST de la empresa de turismo Agencia Conquistar.

En este sentido, se logró interpretar que la empresa se encuentra en una fase de resultados de la evaluación inicial con respecto al SG-SST, por lo tanto, dicho sistema se encuentra en los primeros pasos para lograr la implementación, razón por la cual los estándares mínimos que indica la normatividad vigente no se logran cumplir en su gran mayoría, generando en primer lugar, una ausencia de un plan anual de salud y seguridad en el trabajo, en segundo lugar el nivel de bienestar laboral no es alto, en tercer lugar los riesgos aun no estén mitigados dado que algunos no son identificados y cuarto porque el SG-SST no está siendo llevado a cabo por una persona profesional y capacitada en el tema.

Por lo tanto, el cuestionario de evaluación de Estándares Mínimos y los proyectos de mejora se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, a partir del próximo año 2020 lo anterior con el objetivo de empezar a implementar las acciones de mejoramiento que se plantean en el presente trabajo.

En este sentido, los primeros pasos que se realizaron para la implementación inicial del SG-SST fue la consecución del formulario de estándares mínimos para con ello implementarlo y así poder determinar el estado del SG-SST, es decir, lograr establecer la fase 1, la cual es la evaluación inicial del SG-SST.

Por otro lado, la idea es que en los años sucesivos se siga aplicando el formulario para realizar planes de mejoramiento y planes anuales cada vez más efectivos y acordes a la normatividad vigente, para con ellos poder completar la fase 2 de la adecuación y transición del SG-SST.

3.2. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST.

Para desarrollar la matriz de evaluación inicial del SG-SST se muestra la ficha técnica de la matriz, la cual muestra los datos más relevantes de la empresa Agencia Conquistar, la ficha técnica es la siguiente:

Tabla 1

Ficha Técnica Agencia Conquistar

| | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Nombre de la empresa: | Agencia de Turismo Conquistar |
| Nit de la empresa: | 59.820.823-8 |
| No. de trabajadores directos: | 10 |
| No. de trabajadores Indirectos: | 0 |
| Fecha de realización: | 26 de octubre de 2019 |
| Realizado por: | Isabella Mora |
| Cargo: | Asesor de Ventas |
| Asesorado por: | Carlos Andrés Argote |
| Cargo: | Recursos Humanos |
| Ciudad: | Pasto |
| Departamento de ubicación: | Nariño |
| Sector Económico: | Servicios |

Clase de Riesgo:

Clase II - Riesgo Bajo

Datos obtenidos en la investigación (Fuente: Elaboración propia)

La matriz de evaluación inicial está dividida en 4 partes, estas permiten identificar de mejor manera en que proceso la empresa está fallando o no está haciendo nada, las 4 partes son:

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

En este sentido, la matriz permite evaluar diferentes actividades que una empresa debe realizar en pro de tener los mejores resultados en la implementación en el SG-SST, esta matriz cuanto con cerca de 60 actividades que son importantes para el sistema, que se deben calificar si esta las cumple, no las cumple, si aplica o no aplica como se muestra a continuación, así

Tabla 2

Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|-------------|-----------------|----------------------------------|-----------|-----------|---|--|---|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | | | | | |
| Nombre de la Entidad: | | | | | | Número de trabajadores directos: | | | | | |
| NIT de la Entidad: | | | | | | Número de trabajadores directos: | | | | | |
| Realizada por: Comité evaluador UNAD | | | | | | Fecha de realización: | | | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE POSIBLE | | | | CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE | |
| | | | | | | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICA | | | |
| | | | | JUSTIFICADA | NO JUSTIFICADA | | | | | | |
| 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 | | 0 | 1,5 | |
| | | | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | | 0 | | 0 | | |
| | | | 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 | | | | |
| | | | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía | 0,5 | | | 0 | | | | |
| | | | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía | 0,5 | | | 0 | | | | |
| | | | 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 | | | | | | 2 |
| | | 1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | 2 | | | 0 | | 0 | | | |
| 1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) | | 2 | | | 0 | | 0 | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|---|---|----|---|---|---|---|---|
| | 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 | | 0 | | 0 | 3 |
| | | 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 | | | 0 | | 0 | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST (1%) | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades | 1 | | | 0 | | 0 | |
| | | Plan Anual de Trabajo (2%) | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado | 2 | | | 0 | | 0 | |
| | | 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 | | | 0 | | 0 | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1 Matriz legal | 2 | | | 0 | | 0 | |
| | | 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 | | | | | 0 | |
| | | Contratación (2%) | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | | | | | 0 | |
| | | 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 | | 0 | | |
| II. HACER | GESTIÓN DE LA | 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 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| | SALUD (20%) | 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 | | | 0 | 0 | 3 |
| | | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | | 0 | |
| | | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | | 0 | |
| | | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | | | | |
| | | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | | | | |
| | | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | | | | |
| | GESTIÓN DE | Identificación de peligros, | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros | 4 | 15 | 4 | | | 8 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|-----|-----|---|---|---|------|
| | PELIGROS Y RIESGOS (30%) | evaluación y valoración de riesgos (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 | | | | 0 | | |
| | | | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | 4 | | | | 0 | | |
| | | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros | 2,5 | 15 | 2,5 | | | | 12,5 |
| | | | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | | 2,5 | | | | |
| | | | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | | 2,5 | | | | |
| | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | | 2,5 | 2,5 | | | | | | |
| | | | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | 2,5 | 2,5 | | | | | |
| | | | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2,5 | | | | 0 | | |
| | | GESTIÓN 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 | | | |
| 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | | | | 5 | | | | 0 | | |
| 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 | | | | 0 | 0 |
| | | | 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | | | 0 | | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | | | | 0 | | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | | | | 0 | | |
| 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 | | | | 7,5 |
| | | | 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 | | | 0 | | 0 | |
| TOTALES | | | | 100 | | | | | 55,5 |
| Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). | | | | | | | | | |
| Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0) | | | | | | | | | |
| El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano) | | | | | | | | | |
| FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE | | | LA EJECUCIÓN SG-SST | | | | FIRMA DEL RESPONSABLE DE | | |

Datos obtenidos en la investigación (Fuente: Elaboración propia)

Como se ilustra anteriormente, la matriz permite obtener una calificación de 100 puntos, en este aspecto, la empresa Agencia Conquistar obtuvo una calificación de 55,5 sobre 100. El resultado obtenido en la matriz de evaluación del sistema de salud y seguridad en el trabajo de la empresa de turismo Agencia Conquistar fue 55,5, en este sentido, la valoración que arroja la matriz es crítico, cerca del nivel aceptable, esto nos indica que si fuera aceptable se debe realizar un plan de mejoramiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo y ponerlo a disposición del ministerio de Trabajo, para con ello poder obtener el aval, además ellos tendrán derecho de realizar un proyecto de visita a la empresa dando como resultado el mejoramiento del sistema.

Por otro lado, se debe entregar un informe de avances en máximo 6 meses a la encargada de riesgos laborales, dicho reporte debe tenerse en cuenta en base a la matriz de evaluación, donde los estándares mínimos que no se hayan cumplido sean tenido en cuenta en el reporte donde se demuestre que existen propuestas de avance para cumplir dichos estándares mínimos del sistema de salud y seguridad en el trabajo.

3.3. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019

En primer lugar, para realizar la transición y ejecución a la fase 2 del SG-SST se debe acatar las siguientes acciones, las cuales van a permitir que la empresa tenga un mejor sistema y logre superar con el tiempo sus dificultades, es este aspecto se deben implementar 3 acciones inmediatas, las cuales permitan avanzar en el desarrollo del SG-SST, estas acciones deben realizarse después de conocer los resultados de la matriz de evaluación inicial.

En este sentido, la primera de las acciones es realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato, la elaboración del plan de mejoramiento debe

ser realizado por un profesional capacitado en SG-SST, posteriormente a la elaboración, este debe ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, de esta forma, el Ministerio tendrá una noción sobre cuáles son las acciones de mejoramiento que se van a ejecutar para mejorar el SG-SST actual de la empresa, además tendrá una idea sobre el tiempo de ejecución para realizar una visita a la empresa en un tiempo adecuado, lo cual permita la ejecución de más del 50% del plan de mejoramiento presentando.

La segunda de las acciones consiste en enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances del plan de mejoramiento en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos, por lo tanto, dicho reporte de avances es una prueba de cómo se está ejecutando las acciones y que estas no se quedan simplemente en papel. Por otro lado, el reporte de avances permite determinar si la visita a la empresa debe realizarse de inmediato, esto en caso de que no existan avances significativos o por el contrario se planea la visita en los próximos meses.

La última de las acciones, aunque no la realiza la empresa, esta debe estar pendiente del seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica que realizara el Ministerio del Trabajo, este seguimiento se hace en base al plan de mejoramiento y al reporte de avances que entrega la empresa.

Es necesario destacar que la empresa Agencia Conquistar no cuenta con una persona profesional en el tema, razón por la cual, la principal acción después a realizar es la contratación de un profesional en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, la cual debe estar capacitada con el curso de 50 horas que propone el Ministerio de Trabajo, esto permitirá generar y ejecutar planes y programas para ejecutar y formar el nuevo SG-SST para la empresa.

Los principales 4 planes y programas que se deben diseñar para el SG-SST son, primero, establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agencia de Turismo Conquistar, segundo, se debe realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual, tercero, diseñar un Plan Anual de Trabajo para cumplir el Sistema de Gestión de SST y por último la elaboración de la matriz legal que contenga las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST.

Una vez analizada la tabla de valores y teniendo en cuenta los estándares mínimos que rige la resolución 0312 de febrero del 2019, se busca realizar un estudio al SG-SST; este capítulo detalla los resultados obtenidos según la matriz en cuanto al SG-SST de la Agencia Conquistar, cuya calificación se considera crítica dado que existen más falencias que aciertos en este sistema.

Agencia Conquistar debe realizar ciertas acciones de acuerdo con el principio de valoración y con base al resultado obtenido de la tabla de acciones a los resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo lo que permitirá a futuro mejorar esta calificación, con el fin de llegar a un porcentaje aceptable para el SG-SST.

A continuación, se encuentran los principales errores de la empresa, los cuales deben ser ajustados a través de un plan de mejoramiento.

Se logra identificar que el proceso de actuar es alto en la empresa, con una calificación de 7,5 sobre 10, seguido del proceso de hacer con 41,5 de 60, por otro lado, los procesos más débiles en cuanto al SG-SST son planear y verificar con calificaciones muy por debajo de las máximas que se pueden obtener.

Agencia Conquistar debe presentar diferentes aspectos del SG-SST y aún más en cuanto a la verificación, esto se debe a diferentes factores, uno de ellos es que estos procesos aun no son llevados a cabo por un profesional en el tema y por ende no se puede exigir ciertas actividades, las cuales el personal de la empresa no está capacitado y aún no está dentro de su manual de funciones.

Por otra parte, la siguiente narración muestra cuales son los estándares que se han desarrollado y los que no se han desarrollado en el SG-SST que maneja la empresa Agencia Conquistar.

Se demuestra que la mejor gestión que maneja la empresa es el campo de la salud, dado que realiza con frecuencia exámenes ocupacionales, exámenes de chequeo periódicos para sus colaboradores, además que tiene en control las historias clínicas de los trabajadores para así conocer de manera profunda la salud de los colaboradores.

Por otro lado, la verificación del SG-SST es nula, esto se debe a aquello que se mencionó anteriormente donde se evidencia la falta de un profesional que conozca del tema y pueda llevar a cabo acciones, actividades, estrategias y soluciones sobre este tema que hoy en día son de gran importancia para el crecimiento de las empresas.

Se destaca que los resultados de la gráfica no son buenos dado que hay mucho por trabajar en el SG-SST, por ejemplo, en la parte de recursos se obtuvo 3,5 de 10, en la gestión de amenazas fue de 5 sobre 10, la gestión integral fue 3 de 15, la gestión de peligros y riesgos obtuvo 20,5 de 30.

En este sentido, estas gestiones deben ser trabajadas por un profesional que cuente con una capacitación certificada por el ministerio de Trabajo, esto permitirá que las gestiones mejoren con el paso del tiempo, es en este punto donde el plan de mejoramiento se basa en diferentes aspectos de las gestiones, para con ello implementar estrategias que permitan que la empresa Agencia Conquistar de un nuevo paso que permita la consolidación del SG-SST en la empresa.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST

Teniendo en cuenta los resultados que arrojan la tabla de valores de los estándares mínimos, la empresa debe empezar los procesos de mejoramiento a través de propuestas o planes de mejoramiento, los cuales contengan estrategias, acciones, personal responsable y un tiempo determinado para así evaluar, controlar, verificar y ejecutar de forma efectiva y contundente las estrategias contenidas en un plan de mejoramiento.

Se destaca que el plan de mejoramiento se realiza con respecto a la fase donde se encuentra el SG-SST de la empresa Agencia Conquistar, en este sentido se debe aclarar que existe una transición de la fase 1, evaluación inicial, a la fase 2, plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, de esta forma la transición hacia la fase 3 será más efectiva y en menor tiempo

De acuerdo con los hallazgos vistos y en base a la normatividad vigente se proponen las siguientes acciones de mejora, con las evidencias y responsables de ejecutarlas, las cuales permitirán una transición más rápida y efectiva hacia un nuevo SG-SST, estas acciones de mejora tienen que ver principalmente con los procesos de planear y verificación.

5.2. Diagrama de Gantt

| Empresa: Agencia de turismo conquistar | | | DIAGRAMA DE GANTT | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|----------------------------|---------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| ACTIVIDADES | ACCIONES | PRESUPUE STO | ENCARG ADO | INICIO | FIN | ene- 20 | feb- 20 | mar- 20 | abr- 20 | may- 20 | jun- 20 | jul- 20 | ago- -20 | sep- -20 | oct- -20 | nov- 20 | dic- -20 |
| Contratar un Profesional en SG-SST mediante prestación de servicios | Buscar profesionales expertos sobre estos temas | \$ 200.000 | Gerente | 1/01/20 20 | 30-ene- 20 | | | | | | | | | | | | |
| | Contactar y contratar Profesional | \$1.000.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Establecer la logística para poder realizar la vinculación laboral | \$1.000.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Comenzar a realizar inducción a la compañía. | \$100.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| realizar un acta de constitución para empezar la conformación del comité paritario del seguridad y salud en el trabajo | Diseño de la Política | \$300.000 | Profesion al SG- SST | 1/02/20 20 | 30- mar-20 | | | | | | | | | | | | |
| | Comienzo de un borrador de la Política | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Buscar la aprobación del Borrador que contiene la Política de SG-SST | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presentación de la Política ante la alta dirección y colaboradores de la compañía | \$500.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| establecer por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo para la agencia de turismo conquistar | Diseño de la Política | \$300.000 | Profesion al SG- SST | 1/04/20 20 | 30/06/2 020 | | | | | | | | | | | | |
| | Comienzo de un borrador de la Política | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Buscar la aprobación del Borrador que contiene la Política de SG-SST | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presentación de la Política ante la alta dirección y colaboradores de la empresa | \$500.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| establecer los objetivos de SG-SST de acuerdo | Realizar el proyecto para aplicar al sistema de gestión de seguridad y salud | - | | 1/05/20 20 | 30-jun- 20 | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|---------------------|-----------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| con la política de SST | en el trabajo para la empresa con profesionales en la materia | | | | | | | | | | | | | | | | |
| diseñar un plan anual de trabajo para cumplir el sistema de gestión de SST | Revisar proceso interno y evaluación previa de Estándares del 2019 | \$ - | Profesion al SG-SST | 1/07/2020 | 30/08/2020 | | | | | | | | | | | | |
| | Identificar estándares incumplidos en la evaluación | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Diseño de Plan Anual de Trabajo para corregir estándares incumplidos | \$300.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presentación de Plan Anual con la alta dirección y colaboradores. | \$100.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar la evaluación inicial del sistema de gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual próximo | Generar Reporte de Avances ante el Ministerio de Trabajo | \$200.000 | Profesion al SG-SST | 1/11/2020 | 15/12/2020 | | | | | | | | | | | | |
| | Aplicar Evaluación de Estándares Mínimos | \$ - | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Análisis de Resultados e Identificación de Estándares cumplidos y no Cumplidos | \$100.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presentar Resultados de la Evaluación antes la Alta Dirección de la Empresa y Colaboradores | \$100.000 | | | | | | | | | | | | | | | |

Figura 1 Diagrama de Gantt (fuente: Elaboración propia)

En el presente capítulo, se genera una serie de estrategias, las cuales permiten obtener un cierto nivel de mejoramiento del actual SG-SST de la empresa de turismo Agencia Conquistar, para la realización del anterior plan de mejoramiento y del Diagrama de Gantt se considera las causas de la evaluación de los estándares mínimos buscando fortalecer aquellas actividades incumplidas que son más importantes actualmente para la empresa.

Dicha propuesta de mejoramiento está planificada para el año 2020, con un total de 12 meses, donde se busca realizar una serie de actividades en tiempos determinados, en primer lugar, está la contratación de un profesional de SG.SST y por último termina en una nueva evaluación de los estándares mínimos, es en este punto donde se podrá observar el rendimiento de la propuesta de mejoramiento dado que la idea es superar el nivel crítico y llegar a un nivel aceptable.

Recomendaciones

A lo largo del presente documento, se puede afirmar que el objetivo general que se estableció se cumple en su totalidad, esto se debe a que se realizó una proposición de mejoramiento en la ejecución del SG-SST para la compañía de Turismo Agencia Conquistar, el cual fue generado debido a una serie de procesos de valoración de los estándares mínimos del SG-SST.

Sin embargo, debido a los resultados generados por parte de los procesos de evaluación que se llevaron a cabo, se hace indispensable realizar una serie de recomendaciones, las cuales están mencionadas a continuación en orden de relevancia, esto en procura de obtener efectivamente el cumplimiento de la propuesta de mejoramiento del SG-SST en la agencia Conquistar.

En este sentido, se recomienda realizar la preselección, selección y posterior contratación de una persona profesional en áreas de la Salud, dicha persona deberá, además de contar con las cualidades académicas y laborales, esta debe contar con el certificado donde se logre constar que realizó el curso de capacitación del SG-SST.

De esta forma, lo anterior permitirá que se generen una serie de procesos más efectivos, es decir, se recomienda esta contratación para así garantizar en un mayor porcentaje que otras estrategias del SG-SST de la empresa tengan mayor calidad y efectividad al momento de ejecutarlas.

Una vez se realice la contratación surgen diferentes recomendaciones para mejorar el SG-SST, estas son la creación de una política de SG-SST para la empresa, dicha política aún no existe, por lo cual el SG-SST no tiene objetivos definidos, esta política debe ser realizada exclusivamente por el profesional en SG-SST, estableciendo objetivos y demás normas para mejorar el SG-SST; claro está destacar que debe recibir la información necesaria y esta debe ser

expuesta ante la dirección de la empresa antes de su autorización y socialización para el resto de la misma.

En este orden de ideas, al contar con el profesional y una política en SG-SST se recomienda realizar una socialización con todos los colaboradores de la empresa, esto con el fin de dar a conocer la política, pero también para escuchar si existieran sugerencias para una posible modificación.

En consecuencia, se recomienda que se establezca un plan de trabajo anual para cumplir con los estándares mínimos de un SG-SST, dicho plan debe ser ejecutado a lo largo de un año, generando resultados que deben ser socializados ante la dirección. Este plan permitirá que los colaboradores conozcan la dinámica y preocupación de la empresa por su salud y seguridad aumentando de forma exponencial el bienestar laboral.

Finalmente, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de los estándares mínimos para tener un control y seguimiento sobre cuales se está logrando cumplir y cuales aún no se logra cumplir, esto para así orientar de mejor manera el plan anual de trabajo del SG-SST en base a la calificación obtenida.

Conclusiones

En el estudio realizado a la empresa Agencia Conquistar, se encontró la estimación de ejecutar un SG-SST que permitirá identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos sus empleados diariamente, razón por la cual se aplicó la valoración de los estándares mínimos de un SG-SST, esto en procura de lograr establecer una propuesta de mejoramiento para la empresa antes mencionada.

En el mes de octubre de 2019, se empezó la ejecución de la fase 1, la cual permite obtener un diagnóstico inicial mediante la evaluación del formulario de estándares mínimos, dicho formulario evalúa los procesos PHVA de un SG-SST a través de la calificación de cerca de 60 actividades que una empresa debe cumplir.

En los estándares mínimos, los cuales están dentro de la normatividad vigente, se destacó que no se cumple con la presencia de un profesional que pueda implementar un SG-SST de forma profesional y efectiva, esto genera un efecto de demora en los diferentes procesos de implementación y de incumplimiento de otros estándares mínimos de un SG-SST, como la ausencia de una política, objetivos, plan anual de trabajo, entre otros.

En este sentido, el resultado de la evaluación de los estándares mínimos para la empresa de turismo Agencia Conquistar fue de 55,5 sobre 100, es decir, la empresa obtuvo un nivel crítico en el SG-SST generando de esta manera la ejecución necesaria de la fase 2, la propuesta de mejoramiento.

De esta forma, la necesidad de una política se hace de vital importancia para Agencia Conquistar dado que esta empresa debe velar por que sus trabajadores se encuentren en un ambiente de trabajo seguro, sano y que cuenten con tiempos y espacios para recibir

capacitaciones que les permitirá mitigar los riesgos a los que permanecen expuestos manteniendo siempre una cultura de prevención.

Finalmente, la empresa debe realizar dentro de 6 meses un reporte de avances antes las entidades encargadas como el Ministerio de Trabajo, en dicho reporte se debe informar cuales son las propuestas de mejoramiento que se están ejecutando para mitigar las actividades del SG.SST que no están cumpliendo, sobre todo en los procesos de planeación y verificación.

La agencia conquistador debe velar por que sus trabajadores se encuentren en un ambiente de trabajo seguro, sano y que cuenten con tiempos y espacios para recibir capacitaciones que les permitirá mitigar los riesgos a los que permanecen expuestos manteniendo siempre una cultura de prevención.

Bibliografía

Bolaños Gutiérrez, W. A., Lombana, Y. M., Romero Hurtado, G. M., & Suárez Merchán, M. M.

(2018). *Evaluación y propuesta para la mejora del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud*. Especialización Gerencia del Talento Humano, Universidad Sergio Arboleda.

Obtenido de

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ARL Sura. (2017). *ARL Sura*. Obtenido de

https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf

ARL Sura. (2019). Obtenido de Sura: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>

Beleño, I. (26 de octubre de 2017). *LR La Republica*. Obtenido de

<https://www.larepublica.co/especiales/negocios-entre-empresas-b2b/empleadores-a-ponerse-al-dia-con-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-2562975>

Buenaño, X. &. (2010). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la industria metalmecánica en el área de construcción de edificios con estructura metálica de acero basado en la norma OHSAS18001:2007*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil.

Castañeda, L. (2015). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Alcaldía Municipal de Pajarito*. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica y Tecnológica, Tunja.

- Consultorsalud. (4 de agosto de 2012). *SISTEMA DE RIESGOS LABORALES – LEY 1562 DE 2012*. Obtenido de <https://consultorsalud.com/sistema-de-riesgos-laborales-ley-1562-de-2012/>
- Contreras, S. (8 de febrero de 2019). *La Norma ISO 45001 de Sistemas de Gestión de la SST*. Obtenido de <http://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/233547-La-Norma-ISO-45001-de-Sistemas-de-Gestion-de-la-SST.html>
- Henao Robledo, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Isotools. (16 de junio de 2016). *4 Beneficios clave de implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.isotools.com.co/4-beneficios-clave-implantar-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo/>
- Lagos, D. (4 de mayo de 2019). En *Trasición al Sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo*. Entrevistadores.
- López, S. C. (2018). *El Concepto de Riesgo*. Recursos Naturales y Sociedad. Recuperado el 2019, de https://www.cibnor.gob.mx/revista-rns/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf
- Marin Blandon, M. A. (2004). En *Fundamentos de salud ocupacional*. (Universidad de Caldas. ed.). Manizales:.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (26 de agosto de 1996). DECRETO 1530 DE 1996. *CAPITULO II*. Obtenido de http://www.saludpereira.gov.co/medios/Decreto_1530_de_1996.pdf
- Ministerio de Trabajo. (31 de julio de 2014). Implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decreto 1443 de 2014*. Bogota D.C. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/

- Ministerio de Trabajo. (2019). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>
- Ministerio de Trabajo. (12 de enero de 2017). Decreto 052. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la 'implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF
- Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1443 de 2014. *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. Bogotá D.C. Obtenido de Decreto 1443 de 2014: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>
- Morgan, G. (2017). *Revista Empresarial y Laboral*.
- Portal del Emprendedor. (2014). *¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?* Obtenido de <http://www.emprendedores.gva.es/es/que-es-la-prl>
- Prado, J. D. (2018). *IMF Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/proteccion-y-prevencion/>
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Robbins. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Limusa S.A.

- Rodríguez Nieto, J. D., & Tabares González, Y. (2018). *Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A.* Universidad de Antioquia. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9518/1/RodriguezJuan_2018_SeguridadSaludTrabajo.pdf.pdf
- SafetYa. (16 de septiembre de 2018). *Evaluación Inicial De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*. Obtenido de <https://safetya.co/evaluacion-inicial-sg-sst/>
- Sole, C. (2006). *Gestión de la prevención. CEAC técnico formación*. España: Ediciones CEAC.
- Sorilab SAS. (29 de Diciembre de 2016). *EMPRESAS PREPARADAS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://sorilab.blogspot.com/2016/12/>
- Universidad de Santander. (2018). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.udes.edu.co/sg-sst/865-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>