



**Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa
Resafe Marketing S.A.S**

Autor

Felipe Alberto Silva Mesa

Trabajo de grados para optar al título de Administrador de Empresas

Tutor

Migdalia María Betancur Sepúlveda, Magister en administración

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Económicas

Administración de Empresas

Apartadó, Antioquia, Colombia

Año 2021

Cita	(Silva Mesa Felipe Alberto, 2021)
Referencia	Silva Mesa, F., (2021). <i>Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Apartadó, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Biblioteca sede Apartadó

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia – www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano: Sergio Iván Restrepo Ochoa

Jefe de departamento: Bernardo Ballesteros Díaz

Dirección de regionalización: Jorge Iván Gallego Mosquera

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de grados profesional a mi madre Antia Isabel Mesa Ramos porque a través de los años me enseñó el valor de la responsabilidad y el empeño de alcanzar los sueños; a mi hermana Ada Luz Silva Mesa que es como mi segunda madre, consejera y amiga en las buenas y en las malas; a mi esposa Lida Marcela Villanueva Guarín que me acompañó en todo el proceso académico; a mi compañera y amiga Katerine Serna Velásquez mi gran apoyo y fortaleza en la universidad y en la vida; especialmente dedico este trabajo a mis dos hijos, Daniel Felipe y Samuel David Silva Villanueva porque a través de todo el esfuerzo que hice en mi carrera se los quiero dejar como ejemplo de superación en la vida, nunca renuncien a sus sueños, nunca desistan.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, le doy gracias a Dios por la oportunidad que me dio de llegar hasta el final de todo este proceso académico y de poder lograr mi sueño de aspiración de obtener el título profesional de Administrador de Empresas en la Universidad de Antioquia; le agradezco a mi hermana Ada Luz Silva Mesa y a su esposo Ogger de Jesús Arteaga Mendoza por creer en mí y darme el impulso que necesitaba para presentar el examen de admisión en la UdeA, muchas gracias hoy se ven los frutos de esa confianza; también agradezco a mi asesora de prácticas Magister Migdalia María Betancur por su ayuda y apoyo para lograr la excelencia en mi proyecto, también a todo mis profesores de la Universidad de Antioquia porque gracias a ellos hoy soy un profesional; finalmente le doy muchas gracias a Diana Carolina Herrera y Rodrigo Londoño empresarios de Resafe Marketing S.A.S por darme la oportunidad de realizar las prácticas en su empresa, porque con esta experiencia apliqué todos los conocimientos adquiridos en la carrera y de esta forma ese conocimiento queda plasmado en el siguiente escrito.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE ILUSTRACIONES	13
LISTA DE TABLAS	14
SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	15
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
INTRODUCCIÓN	18
TÍTULO DE PRÁCTICA	20
TEMA DE LA PRÁCTICA	20
SISTEMAS DE GESTIÓN	20
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
TEMÁTICAS	23
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	23
RESEÑA HISTÓRICA	24
UBICACIÓN	25
SECTOR DE LA ECONOMÍA A LA QUE PERTENECE	25
OBJETO SOCIAL	26
PRINCIPALES SERVICIOS	26
PORTAFOLIO	26
LOGROS CORPORATIVOS	27

Plataforma Colaborativa “La Ferretería Cercana”.....	27
MISIÓN.....	28
VISIÓN.....	28
VALORES CORPORATIVOS.....	28
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	29
ANÁLISIS PESTAL.....	30
Factor Político y Económico.....	30
Factor Social.....	31
Factor tecnológico.....	33
Factor Ambiental.....	34
Factor Legal.....	35
ÁREA DE IMPACTO.....	35
ANTECEDENTES.....	36
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	37
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	40
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	40
OBJETIVOS.....	40
OBJETIVO GENERAL.....	40
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	41
JUSTIFICACIÓN.....	41

DELIMITACIÓN Y ALCANCE	44
TEMPORAL.....	44
ESPACIAL	44
MARCO REFERENCIAL	45
MARCO HISTÓRICO	45
MARCO TEÓRICO	46
MARCO CONCEPTUAL	60
Acción correctiva.....	60
Acción de mejora.....	60
Acción preventiva.....	60
Actividad no rutinaria.....	61
Actividad rutinaria.....	61
Alta dirección	61
Amenaza	61
Autorreporte de condiciones de trabajo y salud	61
Centro de trabajo	62
Ciclo PHVA.....	62
Condiciones de salud	63
Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	63
Descripción sociodemográfica	63

Efectividad.....	64
Eficacia	64
Eficiencia	64
Emergencia	64
Evaluación de riesgo.....	64
Evento catastrófico	64
Identificación del peligro.....	65
Indicadores de estructura	65
Indicadores de proceso	65
Indicadores de resultados.....	65
Matriz legal.....	65
Mejora continua.....	66
No conformidad.....	66
Peligro.....	66
Política de seguridad y salud en el trabajo	66
Registro.....	66
Rendición de cuentas	67
Revisión proactiva	67
Revisión reactiva	67
Requisito normativo	67

Riesgo	67
Valoración de riesgo.....	67
Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo	68
Sistema de estándares mínimos	68
Sistema General de Riesgos Laborales.....	68
Salud Ocupacional.....	69
Programa de salud ocupacional	69
MARCO LEGAL	69
METODOLOGÍA.....	74
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	74
DISEÑO DE LA METODOLOGÍA	75
Etapa 1	76
Etapa 2	76
Etapa 3	79
REQUERIMIENTOS MÍNIMOS COMPLEMENTARIOS DEL SG-SST DE RESAFE	
MARKETING S.A.S.....	80
Designación del responsable del SG-SST de la empresa	81
Contratación	81
Adquisiciones	81

Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo	82
Indicadores y Matriz de indicadores.....	82
Seguimiento en mantenimiento de equipos, vehículos y herramienta.....	82
Inspección de Higiene y Seguridad	83
Protocolos de seguridad y salud en el trabajo.....	83
Archivo y retención documental.....	83
RECURSOS Y TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO METODOLÓGICO.....	84
Población y Muestra	84
Técnicas e Instrumentos	84
RECURSOS DISPONIBLES	85
DETERMINACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA EMPRESAS RESAFE MARKETING S.A.S.....	85
ASIGNACIÓN DE LA PERSONA QUE DISEÑA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	86
AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	86
CAPACITACIÓN EN SST	86
PLAN ANUAL DE TRABAJO	86
EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	86
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, AVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	87

MEDIDAD DE PREVENCIÓN Y CONTROL FRENTE A PELIGROS/RIESGOS IDENTIFICADOS.....	87
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	88
RESULTADOS DEL PROYECTO	89
ETAPA 1	93
Evaluación inicial	93
Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial	95
Descripción sociodemográfica y caracterización de las condiciones de salud.....	96
ETAPA 2	98
Matriz Legal	98
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	99
Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo	99
Plan de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	100
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	100
ETAPA 3	101
Determinación de los canales de comunicación.....	101
Establecimiento de Roles y Responsabilidades.....	101
REQUERIMIENTOS MÍNIMOS COMPLEMENTARIOS DEL SG-SST DE RESAFE	
MARKETING S.A.S.....	101
Contratación	101

Adquisiciones	102
Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo	103
Indicadores y Matriz de indicadores de SST	103
Seguimiento en mantenimiento de equipos, vehículos y herramientas	104
Inspección de Higiene y Seguridad	105
Protocolos de seguridad y salud en el trabajo.....	105
Archivo y retención documental en SST	105
ANOTACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES	106
ANEXOS	108
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES	112
Referencias	114

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ubicación de la empresa.....	25
Ilustración 2 Logo La Ferretería Cercana.....	27
Ilustración 3 Aplicación La Ferretería Cercana.....	28
Ilustración 4 Estructura organizacional proyectada.....	29
Ilustración 5 Diagrama de causa y efecto.....	39
Ilustración 6 Implementación definitiva del SG-SST.....	43
Ilustración 7 Gráficos de resultados evaluación inicial.....	93
Ilustración 8 Tabla de valores y calificación evaluación inicial.....	94

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Marco Legal en SG-SST	70
Tabla 2 Cronograma de actividades del proyecto	88
Tabla 3 Requerimientos mínimos del SG-SST	89
Tabla 4 Ficha técnica de la encuesta de descripción sociodemográfica.....	97
Tabla 5 Anexos del proyecto	108

SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

Art. Artículo

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

EPS: Entidad Promotora de Salud

GTC-45: Guía Técnica Colombiana

IPS: Instituto Prestador de Salud

ISO: International Organization for Standardization

JIPM: Japan Institute of Plant Maintenance

NTC: Norma Técnica Colombiana

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OSHA: Occupational Safety and Health Administration

PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar

Pág. Página

Párr. Párrafo

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

SST: Seguridad y Salud en el trabajo

SEM: Search Engine Marketing

SEO: Search Engine Optimization

TICs: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

RESUMEN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema de vital importancia para las empresas que buscan la excelencia en todos sus procesos, ya que a través del mejoramiento continuo que este sistema ofrece, logran obtener el rendimiento máximo de todos los recursos humanos, físicos y tecnológicos de la organización. En Colombia el SG-SST está fundamentado a través del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, donde estos ofrecen las pautas para el diseño e implementación de estos sistemas gestión teniendo en cuenta los estándares mínimos según el tamaño de la empresa y la actividad económica que realicen. Para la empresa Resafe Marketing S.A.S la implementación del SG-SST brinda una oportunidad de organización en todos los temas de seguridad y salud en el trabajo a través del ciclo PHVA y la implementación de todo el sistema de gestión; de esta misma manera, dar cumplimiento a toda la normatividad colombiana en SST y finalmente generar el bienestar y el adecuado mejoramiento continuo de las condiciones seguridad y salud de los trabajadores.

Palabras clave: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Ciclo PHVA, Trabajador.

Clasificación JEL: I12, J22, J24, J28, J81, J83, Y8

ABSTRACT

The Occupational Health and Safety Management System is a topic of vital importance for companies seeking excellence in all their processes, since through the continuous improvement that this system offers, they manage to obtain the maximum performance of all the human, physical and technological resources of the organization. In Colombia the OHS-MS is based on Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019, where these offer the guidelines for the design and implementation of these management systems, considering the minimum standards according to the size of the company and the economic activity they carry out. For the company Resafe Marketing S.A.S, the implementation of the OHS-MS provides an opportunity for organization in all occupational health and safety issues through the PDCA cycle and the implementation of the entire management system; in the same way, comply with all Colombian regulations on OHS and finally generate the well-being and adequate continuous improvement of the health and safety conditions of the workers.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, PDCA cycle, Worker.

JEL Classification: I12, J22, J24, J28, J81, J83, Y8

INTRODUCCIÓN

El mejoramiento continuo de las organizaciones se plantea por medio de la ejecución de sistemas de gestión que permiten abordar todos los procesos que realizan las empresas para el desarrollo de su actividad económica. Por medio de estos se plantea un ciclo lógico y por etapas que inicia desde la planeación estratégica, la ejecución de los planes, la evaluación y los planes de mejoramiento que proponen acciones correctivas de acuerdo con los resultados evaluativos. Estos resultados ayudan a medir el nivel de estandarización de los procesos, los cuales ayudan a crear mecanismos para sostener la adecuada ejecución de estos sistemas de gestión y a partir de esta metodología surgen subsistemas que logran la eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo productivo de las organizaciones.

El planteamiento de los conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo surgen de la evaluación de los procesos productivos, el análisis del rendimiento de los trabajadores y el comportamiento de este en el entorno laboral. Las preocupaciones por el nivel de accidentalidad y el aumento de las pérdidas de recursos debido a los accidentes de trabajo crearon la necesidad de abordar estos temas con mayor recurrencia en las empresas que dedicaban sus esfuerzos a el aumento de la productividad y el rendimiento de forma segura promoviendo el cuidado de la integridad física y mental de sus trabajadores.

La implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ofrecen una solución en la integración de los dos temas que lo componen, ya que estos sistemas se basan en el desarrollo de las actividades por medio de la metodología del ciclo PHVA para el mejoramiento continuo y por medio de esta da soluciones a los temas abordados en la seguridad y salud en las empresas. Este sistema en Colombia está fundamentado en el Decreto 1072 de 2015 y su metodología de diseño e implementación se reglamenta en la Resolución 0312 de 2019. Para

las empresas de Colombia el SG-SST es de obligatorio cumplimiento sin importar el tamaño de estas y su implementación se hace en tres etapas las cuales son: Autoevaluación, Plan de mejoramiento y la Formulación del Plan de Trabajo Anual.

El desarrollo del presente proyecto de Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S se realiza basado el concepto metodológico del ciclo PHVA y al ser un sistema de gestión, sus etapas de desarrollo plantean un ciclo de planeación, ejecución, evaluación y plan de mejora para lograr cada uno de los objetivos que se propondrán para el diseño. Los procedimientos y formatos que se propondrán obedecen a los requerimientos de la Resolución 0312 de 2019 y en consecuencia de estos se espera cumplir con la normatividad colombiana en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa.

TÍTULO DE PRÁCTICA

Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Resafe Marketing S.A.S.

TEMA DE LA PRÁCTICA

SISTEMAS DE GESTIÓN

Según como lo plantean (Camisón, Cruz, González, 2006) quienes hacen referencia a la norma ISO 9000.1:1994:

(...) un Sistema de Gestión es el conjunto de actividades, estructuras de organización de Responsabilidades (plasmadas en un organigrama), recursos y capacidades, métodos, tecnologías (especialmente soporte de información y conocimiento), procesos, procedimientos, reglas e instrucciones de trabajo, diseñados para apoyar a la dirección en la conducción de la política y los programas de calidad de la organización con el fin de alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos de calidad establecidos. (...) (pág,346).

En la anterior definición podemos hacer relación con lo que propone el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que son la base principal de los procesos para la mejora continua; entonces, los Sistemas de Gestión son las actividades estandarizadas que plantean las organizaciones para llevar a cabo sus procesos productivos de forma organizada donde todo movimiento es planeado, probado, evaluado y corregido para mantener un ciclo de mejora continua. Este ciclo se puede evaluar bajo el concepto que propone (Bertalanffy, 1968) donde dice que un sistema es “un conjunto de elementos en interacción”. El ciclo PHVA es exactamente

eso, un sistema, el cual por su significancia y alcance debe ser gestionado para obtener un resultado que dará las bases para la toma de decisiones.

En conclusión, un Sistema de Gestión será un conjunto de actividades relacionadas entre sí para determinar el éxito de un proceso en constante cambio, con estándares mínimos para la generación de valor.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el Artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, Definiciones, dice:

“Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (Ministerio de Salud Y Protección Social, 2012, pág. 1).

En esta definición abarca todos los temas en salud que tienen que ver con las condiciones físicas, mentales y sociales a las que se enfrenta un trabajador y el medio ambiente donde desarrolla sus actividades, las cuales deberán ser acondicionadas para la prevalencia de sus derechos constitucionales. Según las (NTC OHSAS, 2007) dice que son:

“Las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo”. (p.3).

Como se puede apreciar en esta definición, son las condiciones y factores que abarcan incluso a las personas que no pertenecen a las organizaciones, esto nos supone que se debe hablar de condiciones y sitios seguros para todas las personas que se encuentren en las instalaciones en cualquier momento.

La Organización Internacional del Trabajo OIT en su constitución establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. (OIT, s.f.).

La evolución industrial mostró durante toda su historia lo peligroso que puede llegar a ser trabajar en condiciones y sitios inseguros, ya que los accidentes laborales han cobrado millones de víctimas mortales y muchas más con las secuelas que dejan estos; por este motivo los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se vienen tratando desde hace muchos años, aunque no ha sido suficiente el esfuerzo, cada vez más se crean normas y leyes que buscan reducir estas estadísticas así como lo afirma la (OIT, s.f.) cuando dice que cada año se producen 2,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.(parr,1); para esto la OIT desde su creación ha propuesto planes de acción, creación de cultura organizacional con vista a la prevención y reducción del riesgo, reglas y normas para el desarrollo de SG-SST, estudios y muchos más factores que ayuden a mejorar la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

En Colombia la reducción de estos indicadores se volvió de obligatoriedad donde a través de las leyes y decretos se busca la creación de instituciones que ayuden a reducir y regular los riesgos asociados al trabajo, normas que ayuden a la prevención e instituciones que aseguren la integridad física y mental de los trabajadores como se puede ver en la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, la Ley 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, entre otras leyes y decretos que se suman a la actualización y mejora continua en los temas relacionados con SST y la implementación de los SG-SST en las organizaciones sin importar su tamaño u objeto social.

TEMÁTICAS

El proyecto académico pretende mostrar la importancia de lo que representa la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sumando los beneficios para los trabajadores y empleadores. Se tendrá en cuenta conceptos de las áreas de talento humano, fundamentos administrativos, gestión de operaciones, desarrollo humano, educación trabajo y sociedad, gestión por procesos, gestión ambiental empresarial, derecho comercial y laboral, además, las normas, leyes, decretos, resoluciones y procedimientos que reglamentan la implementación de los SG-SST en Colombia.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

(...) Resafe Marketing S.A.S es una Agencia de Marketing y Consultoría dedicada a la implementación de estrategias comerciales en los canales físicos y digitales con conocimiento en la industria en Colombia, que busca contribuir al desarrollo de los negocios, basados en el entendimiento del mercado, el análisis de datos, inteligencia de negocios y el uso de plataformas tecnológicas.

En Resafe Marketing SAS se implementan planes tácticos y estratégicos para incrementar la participación en el mercado y el posicionamiento de los productos de sus clientes, partiendo del entendimiento profundo del consumidor, la gestión del presupuesto y las oportunidades de mercado.

Su propósito es guiar al comerciante para que permanezca en las primeras posiciones en el ranking del segmento donde participa, combinando estrategias físicas y digitales que le permitan transformar su estrategia en acciones reales que lo llevarán a lograr sus objetivos comerciales, a través de herramientas y técnicas personalizadas, que combina un conocimiento del sector con soluciones tecnológicas, ayudando a identificar compradores y prospectos de los servicios y/o productos que ofrece. (...) (Resafe Marketing S.A.S, s.f.).

RESEÑA HISTÓRICA

Resafe Marketing S.A.S. Nace en agosto de 2020, luego de un trabajo de casi 7 años pensando y hablando de un modelo de negocio que genere un gran impacto en la sociedad.

El proyecto inicia como una agencia de marketing digital especializada en atender las necesidades del sector salud, aprovechando el modelo y las regulaciones gubernamentales de turismo de salud en Colombia. La situación de pandemia por COVID 19 afectó considerablemente este sector y se ve la posibilidad de realizar una transformación en el modelo de negocio.

Bajo el mismo conocimiento, experiencia y trayectoria en tecnología de Rodrigo Londoño y una experiencia en marketing y ventas en industrias de consumo masivo en el país de Carolina Herrera que suma alrededor de 15 años de experiencia, se decide enfocar la empresa en una agencia de marketing y consultoría, que combina las mejores metodologías tradicionales con las modernas practicas digitales, para ofrecer un modelo de intervención práctico y funcional para las MiPymes en Antioquia (inicialmente Oriente Antioqueño).

Actualmente, se cuenta con un área de Investigación y desarrollo enfocado en desarrollar tecnología que permita la generación de valor e impacto social en el marco de la transformación digital de los pequeños negocios en Colombia; los cuales representan más del 85% de la economía del país. Así es como el 14 de Julio de 2021, se lanza el primer proyecto para el sector ferretero. Una plataforma digital Colaborativa, de encadenamiento productivo que impacta a negocios que comercializan productos para la construcción, reparación y mantenimiento en el hogar y la oficina. Además, todos los trabajadores y profesionales que ofrecen sus servicios alrededor de estas necesidades.

sector al que pertenece es el de Servicio ya que prestan servicios en el proceso de transformación administrativa, marketing y TIC's de las MiPymes. (p,253).

OBJETO SOCIAL

Resafe Marketing es una empresa experta y multidisciplinaria que acompaña el proceso de transformación administrativo, marketing y TICs de las MiPymes.

PRINCIPALES SERVICIOS

Resafe Marketing S.A.S ofrece los siguientes servicios:

- Consultoría en Marketing: Comunica una propuesta de valor a partir del posicionamiento de la marca y el producto.
- Consultoría en Ventas: Fortalece los procesos comerciales combinando estrategias de negociación con medios digitales.
- Consultoría en Administración: Estructura la forma de controlar los recursos para generar valor en las empresas.
- Consultoría en Tecnología: Enfoca en día a día del consultor en acciones que generan valor y permitan que la tecnología apoye su operatividad.

PORTAFOLIO

- Diseño y desarrollo web
- Marketing digital
- Administración de redes sociales
- Diseño gráfico
- Estrategia de contenidos (SEO)

- Videos y fotografía
- Pauta digital (SEM)
- Consultoría para Pymes
- Activaciones de marca
- Capacitaciones
- Desarrollo de software, App y tecnología
- Plataformas colaborativas

LOGROS CORPORATIVOS

Plataforma Colaborativa “La Ferretería Cercana”

(...) La Ferretería cercana es una plataforma tecnológica de economía colaborativa y encadenamiento productivo que integra la oferta de productos, servicios o trabajos de construcción, mantenimiento y reparación de inmuebles, vehículos y objetos electrónicos del hogar o la oficina con aquellas personas que necesitan utilizarlos creando una red de proveedores o negocios con unos usuarios que comparten unos intereses. (...) (Resafe Marketing S.A.S, s.f.).

Ilustración 2 Logo La Ferretería Cercana



Nota. Fuente: <https://laferreteriacercana.com/>

Ilustración 3 Aplicación La Ferretería Cercana



Nota. Fuente: <https://resafemarketing.com/portafolio/>

MISIÓN

Somos una empresa dedicada a desarrollar y gestionar comunidades digitales especializadas, que conectan las necesidades de personas y empresas con las marcas, a través del conocimiento profundo de nuestros clientes y la optimización sus procesos.

VISIÓN

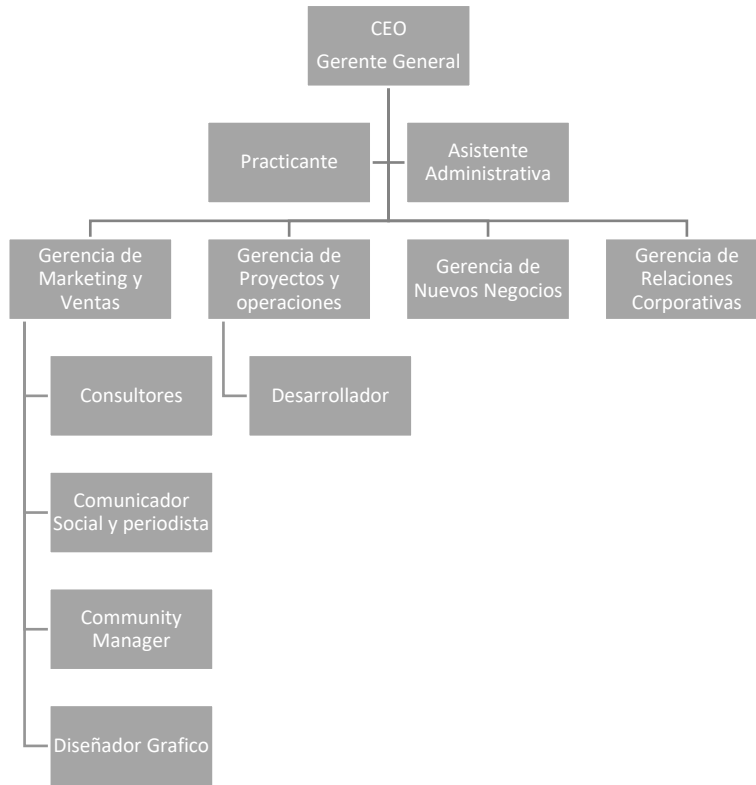
En 2024 seremos una empresa reconocida en Colombia por conectar y transformar digitalmente empresas y personas, a partir del entendimiento del mercado y el fortalecimiento de alianzas estratégicas que robustecen los diferentes sectores económicos.

VALORES CORPORATIVOS

- Responsabilidad
- Actitud al servicio
- Confiabilidad
- Profesionalismo
- Transparencia
- Innovación

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ilustración 4 Estructura organizacional proyectada



Nota. Fuente: Elaborado por Resafe Marketing S.A.S.

La estructura organizacional que se presenta en este trabajo es una proyección a corto plazo que se asumirá con el crecimiento de la empresa, ya que en la actualidad algunas de estas funciones se realizan de forma tercerizada con procesos de apoyo. El crecimiento y expansión corporativa de Resafe Marketing S.A.S. se basará en la transformación de empresas a través de plataformas colaborativas, pero en segunda instancia, pero no menos importante se tendrá el desarrollo de actividades que apoyen la transformación y el fortalecimiento de las marcas y la imagen de las MiPymes en los entornos físicos y virtuales de las empresas.

ANÁLISIS PESTAL

Factor Político y Económico

De acuerdo con el (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, pág. 18) las políticas públicas que tienen referencia a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de prevención de consumo y abuso de alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo
- Política integral de seguridad vial
- Política de prevención de acoso laboral

Estas políticas promueven el cuidado del trabajador dentro y fuera de la empresa. En la implementación de los SG-SST estas políticas ayudaran en la elaboración de las políticas internas y en el comportamiento que deberán tener los miembros de la empresa mientras estén en actividad laboral bajo los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019, págs. 4-7).

La implementación de los SG-SST para las empresas tiene un propósito significativo y este es disminuir los costes asociados a los accidentes laborales y a las enfermedades profesionales, por este motivo se vuelve un factor de máxima importancia tanto para las empresas como para las personas que laboran en ellas. Según (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021) en el 2020 la tasa de accidentalidad fue de 4,4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, las enfermedades laborales fueron 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores y la tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores. Todos estos casos

tienen costos asociados que según la gravedad serán muy elevados y que sin las medidas adecuadas las empresas deberán pagar en la totalidad. (parr,2).

Eventualmente en el país se presentó el Paro nacional en que comenzó el 28 de abril de 2021 donde según lo que reporta (Yurany Arciniegas, 2021) de France 24 este se da por el desacuerdo ante la reforma tributaria, la solicitud de cambios estructurales en la Policía Nacional, desacuerdo con la reforma de la salud, el acuerdo de paz de 2016, la situación de los líderes sociales y el aumento de la pobreza. Para las empresas de muchas ciudades de Colombia esta problemática resultó muy costoso dato a las pérdidas que han tenido por los daños que ocasionan algunos de los manifestantes que al mismo tiempo hicieron cierres de vías y establecimientos. De acuerdo con (Nathalia Morales Arévalo, 2021) de La República, dice que último reporte de Fenalco señala que las pérdidas económicas sobrepasan los 880.000 millones debido a esta situación, más aún por el año atípico que afrontaron las empresas por el COVID 19 en el 2020. De acuerdo con la problemática del COVID 19 el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 0022 que reforzaría las medidas que deberán tomar las empresas frente a la reducción del contagio por COVID 19 (Ministerio de Trabajo, 2021). Las empresas deberán tomar las medidas necesarias en cuanto a protocolos de salubridad que en las organizaciones serán guiados por los encargados de la salud ocupacional, esto en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Factor Social

Las compañías en búsqueda de la calidad empresarial aprovechan los SG-SST para reducir la incidencia de sus empleados en el comportamiento que deben tener dentro y fuera de las empresas, porque existen factores que pueden afectar la salud pública en la cual se pueden ver afectadas las personas que laboran en ellas.

La preocupación empresarial tiene que ver con la incidencia de los problemas sociales actuales, ya que además de tener pérdidas económicas, se pueden generar conflictos por la situación por la que pasa el país en la actualidad. Esto tiene que ver con los nuevos cambios que trajo el COVID 19 y los problemas de rechazo a las políticas del gobierno.

En cuanto al COVID 19 en las empresas se debió cambiar los procesos de cómo se realizan las actividades laborales debido al distanciamiento social que por protocolos de seguridad se deberían tener en cuenta aspectos como las jornadas laborales alternadas, teletrabajo y separación de puestos de trabajo. Para muchas empresas este proceso de cambio fue traumático porque debieron adaptar los recursos organizacionales a las necesidades del trabajador siguiendo los protocolos de seguridad y salubridad. Además, para muchos empleados esta nueva realidad trajo problemas en los que pensar, ya que era trabajar desde casa cumpliendo con todos los requerimientos de la organización de forma virtual y teniendo la familia en el mismo lugar.

Otro factor importante que se debe analizar son las protestas que se han desarrollado en el marco del Paro Nacional, muchos empleados quedaron atrapados en las manifestaciones, no pudieron ir a sus sitios de trabajo por el cierre de las vías, entre otras afectaciones que generaron conflicto social en todo el país. El estrés que esto generó se puede mirar desde el punto de vista de creer que perderían sus empleos, no podrían cumplir sus metas laborales, además, podrían ser afectados por la violencia que se estaba desarrollando dentro de estas manifestaciones. Es importante decir, que estos problemas psicosociales podrán ser tratados en los temas de seguridad y salud en el trabajo porque es necesario que los trabajadores después de pasar por situaciones externas al trabajo puedan desarrollar sus funciones de forma normal y segura.

Factor tecnológico

En la actualidad el uso de las nuevas tecnologías se ha hecho de vital importancia para las personas. La cultura virtual va creciendo cada día más y a este ritmo no solo la vida social de las personas circula en la red, sino que también las empresas pueden crear perfiles en las diferentes redes sociales para acercarse mucho más a sus clientes, aprendiendo de las nuevas necesidades de consumo y adaptando su potencial en el desarrollo de nuevos canales de distribución de servicios, imagen corporativa y formas de trabajo virtual, así como lo plantea (Ingenio Empresa, s.f.) cuando dice que “Cada día trae un avance tecnológico y no hay sector que no se pueda beneficiar de ello”. (parr,18). El uso de la internet ha permitido que este avance se dé en gran medida, ya que a través de ella crean conceptos como el correo electrónico, plataformas tecnológicas, páginas web, plataformas de comercio, las redes sociales, entre otros. Según (Intur, 2018) las 5 tendencias de negocios que marcarán el futuro del mercado serán: El teletrabajo y la nube, las profesiones online, el reinado del móvil (pagos, negocios, relaciones, etc.), las impresoras 3D y la sostenibilidad del negocio. Muchísimas empresas han optado por incluir en sus planes estratégicos la virtualización de servicios y crear herramientas que ayuden al logro de los objetivos corporativos a través del uso de nuevas tecnologías. En Colombia el ente gubernamental que regula el uso de estas es el Ministerio Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) que fue creado bajo la Ley 1341 de 2009 donde esta se encarga de que el servicio sea utilizado de la mejor forma. La palabra “Reinvención y el Teletrabajo” se hicieron muy populares durante la situación de pandemia, porque mientras unas empresas veían como poder resurgir nuevamente, otras se preocupaban por cómo evitar la aglomeración de sus empleados y así reducir el aumento del contagio por COVID 19 en los puestos de trabajo; la solución a esta problemática está enmarcada en la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012 para lo cual el Gobierno Nacional fomentó este tipo de trabajo para disminuir el desempleo y se

podiera hacer alternancia laboral, entonces, el uso de los recursos tecnológicos hacen parte importante del desarrollo de las actividades que hacen pertenecen a los SG-SST en la forma que se pueden adaptar a los cambios actuales.

Factor Ambiental

El factor ambiental en las empresas es un tema que se viene tratando con especial cuidado, ya que se relacionan las actividades que realiza la empresa utilizando los recursos y espacios naturales. Para todo lo relacionado empresa y naturaleza se habla de Sostenibilidad empresarial y para esto se tienen que tratar temas de responsabilidad corporativa, que, en una simple medida, es el compromiso que adquieren las organizaciones de cuidar los recursos que utilizan ahora, para que las próximas generaciones puedan utilizarlos también. Según (Naciones Unidas, 2018) en el foro internacional Agenda 2030, buscan mitigar y reducir a cero las afecciones en todas las dimensiones que afecten un desarrollo sostenible mundial, donde todos los sectores económicos, sociales y culturales participan para apoyar la reducción de todos los factores que inciden en el cuidado del medio ambiente. En este foro se plantean los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que en medida todos los países miembros deberán implementar incluyendo a todos los sectores de la economía y a las personas civiles. Las empresas son uno de los pilares más importantes para el cumplimiento de estas metas debido a que las modalidades de producción se deben ajustar a formas de trabajo sostenible. De acuerdo con la definición de desarrollo sostenible que resultó del informe de Brundtland las (Naciones Unidas, 1987) *“satisfacer las necesidades y aspiraciones del presente, sin comprometer la facultad de continuar haciéndolo en el futuro”*, en el contexto organizacional, es crear conciencia de lo que se está haciendo y que en esta misma medida no vaya a afectar las condiciones de próximas generaciones. Esta definición trata de la responsabilidad ambiental

empresarial, de las acciones que repercuten en el futuro. En Colombia estos temas son regulados por el Ministerios de salud y protección social y por el Ministerio de medioambiente y desarrollo sostenible. En cuanto a los SG-SST existen temas asociados como la gestión ambiental que tendrá el propósito de crear estrategias organizacionales para mitigar las afectaciones al medio ambiente que tengan que ver con las actividades productivas, así como lo dijo (Vera Cruz, 2019, págs. 4-8). Las deberán realizar sus actividades productivas teniendo en cuenta la participación de sus empleados en el cuidado del medio ambiente.

Factor Legal

El factor legal tiene que ver con la normatividad que deberá cumplir la empresa para el desarrollo de las actividades siguiendo las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Las principales normas a las que se acoge son: La Constitución Política de Colombia de 1991, Ley 100 de 1993, Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, entre otras que hacen parte de la construcción de la protección de la seguridad y salud en el trabajo. También en temas de teletrabajo la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012 fundamentan esta forma de trabajo que tendrá mucha incidencia en el proceso de protocolos de distanciamiento social en las empresas por el COVID 19 y teniendo en cuenta la utilización de recursos tecnológicos la Ley 1341 de 2009 ayudará a su formalización bajo el marco legal quienes serán vigilados por el Ministerio de las TIC's.

ÁREA DE IMPACTO

Con este proyecto se pretende impactar todas las áreas de la empresa, ya que el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo va dirigido a toda la

organización, mostrando así los beneficios que podrá tener esta con puestos de trabajo seguros y la prevención y promoción en riesgos de accidentes de trabajo.

ANTECEDENTES

Según (Arias Gallegos, 2012, pág. 50) el primer escrito que institucionalizó la seguridad y salud en el trabajo fue en 1931 con el libro de Herbert William Heinrich, “*Prevención de Accidente Laborales*”, este autor es considerado el padre de la seguridad industrial por sus aportes que promovían hacer en la industria lugares seguros, también, por proponer proyectos de ley sobre la seguridad e higiene en el trabajo. La (OIT, 2011) publicó uno de sus muchos trabajos acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo titulado “*Sistemas de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua*” en el cual habla acerca de la evaluación y gestión de riesgos utilizando el ciclo PHVA para que su implementación sea de constante actualización de la versión de los procesos en pro de la mejora continua.

En la actualidad existen muchísimos trabajos acerca de los SG-SST, esto se debe al compromiso que tienen las universidades en el desarrollo de proyectos investigativos que ayudan a diseñar y construir estos sistemas. Los diseños de SG-SST se realizan para todos los contextos organizacionales según sea su volumen de empleados, por este motivo se hace referencia al trabajo de (Cahueñas Gitiérrez & Chamorro Mosquera, 2018) quienes realizaron el diseño de un SG-SST para la empresa Ambientes & Exteriores Ltda. Este trabajo es importante porque se construyó a través de las NTC OHSAS 18001:2007 (Norma Técnica Colombiana Occupational Health and Safety Assessment) (pag,54) las cuales son reconocidas internacionalmente porque ayudan a la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad en el Trabajo, estas normas son de origen británico como lo dice (Instituto de

Seguridad y Bienestar Laboral, 2020), en Colombia las adoptaron para que fueran compatibles con la ISO 9001:2000 y la ISO 14001:2004, normas de calidad y ambiental respectivamente para crear un estándar mínimo de estos sistemas en temas de salud y seguridad, gestión de calidad y ambiental (NTC OHSAS, 2007, pág. 10). Actualmente los procesos de implementación de los SG-SST se hacen con referencia a las ISO 45001:2018 las cuales reemplazan a las OHSAS 18001:2007, la metodología está basada en la integración de todos los sectores de la empresa y la delegación de las responsabilidades en todo el proceso de gestión del riesgo.

Referenciando a (Gonzalez Gaviria, 2019) quien realiza un trabajo interesante donde hace el diseño de un SG-SST para la empresa Link Comunicaciones y Asesorías S.A.S, aprovechando que en ese mismo año el Ministerio de Trabajo había determinado en la resolución 0312 de 2019 que todas las empresas deberían implementar para el 2020 estos sistemas. Muchas empresas aprovechan esta modalidad de prácticas profesionales para organizar sus procesos y actividades conforme lo dicen los estándares mínimos para su diseño e implementación y en el marco de la normatividad colombiana esta modalidad es permitida bajo medidas especiales supervisadas por un experto en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Resafe Marketing S.A.S. es una empresa nueva que está funcionando desde agosto de 2020 en el municipio de El Carmen de Viboral del oriente de Antioquia; sus fundadores tienen experiencia de más de 15 años en tecnología, marketing y ventas. La actividad principal que desarrolla la empresa es consultoría y apoyo a las MiPymes en cuanto a desarrollo

tecnológico, apoyo administrativo y capacitaciones. En cuanto a marketing, asesorías en cambio de imagen corporativa, manejo de redes, activaciones de marcas; trabajan fuertemente en el desarrollo de plataformas colaborativas para integrar y reactivar la economía en Antioquia. Un ejemplo de este trabajo es el lanzamiento de la plataforma “La Ferretería Cercana” que se realizó el 14 de julio de 2021 en su localidad pero que tiene una proyección de expansión a mediano plazo y con propósitos de implementar la idea en otros contextos económicos.

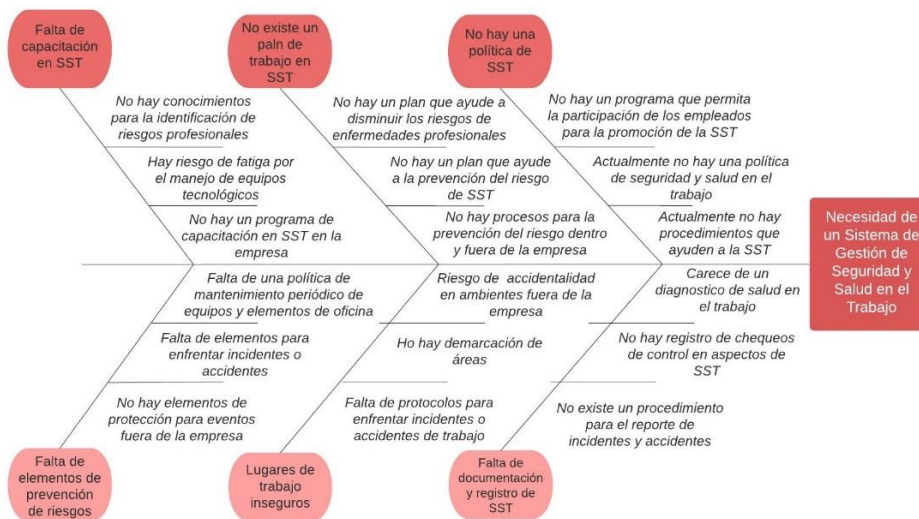
Todo este éxito corporativo viene acompañado de crecimiento en personal y equipos; para lo cual la organización deberá cumplir con procedimientos y actividades que propongan formas de trabajo seguras y proteger a sus empleados de posibles riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a causa de la labor que realicen, cumpliendo así con los requerimientos de la normatividad colombiana en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Debido a esta problemática se vuelve indispensable crear un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; primero porque los lineamientos normativos de las leyes colombianas dictaminan que todas las empresas deberán implementar de forma obligatoria los SG-SST a partir de 2020 y que estos serán actualizados anualmente, según lo que dice el Artículo 26 de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 28); segundo es indispensables la transformación del medio ambiente laboral donde cada puesto de trabajo y los elementos que lo conforman sean acorde a las funciones realizadas, en este caso puestos de trabajo ergonómicos y limpios; como tercer punto el cuidado del trabajador en todas sus dimensiones, físicas y psicológicas, para que esté en la capacidad de afrontar sus actividades de forma segura y preventiva ante los accidentes; también a través de la medición de los riesgos laborales y psicosociales se podrán evitar enfermedades laborales que pueden llegar a

ser costosas para la organización si no se tiene determinado un sistema que asegure al trabajador y vele por su buen estado de salud físico-mental.

Teniendo en cuenta la necesidad actual de la empresa y los beneficios que trae gestionar un sistema de gestión que se encargue del bienestar de todas las personas que hacen parte de la organización, que ayude a reconocer, evaluar, controlar y prevenir accidente y enfermedades laborales que afecten la seguridad y salud en el trabajo; por este motivo y sin dejar atrás todo el plan estratégico y administrativo de la empresa, es necesario el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Resafe Marketing S.A.S. que cumpla con la normatividad colombiana.

A continuación, se mostrarán algunas de las falencias que tiene la empresa actualmente frente a la seguridad y salud en el trabajo; se presenta un diagrama de causa y efecto Ishikawa, donde se evidencia el problema principal que es la necesidad de diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Ilustración 5 Diagrama de causa y efecto



Nota. Fuente: Elaboración propia

El planteamiento de los factores que generan la necesidad de solucionar la problemática actual de la empresa crea el soporte principal para justificar por qué y para qué se pretende diseñar un SG-SST. La empresa necesita cumplir con los requerimientos que dispone la ley cuando se habla de la implementación de estos sistemas, además, es de vital importancia para la organización proteger la integridad físico-mental de los colaboradores para lo cual la investigación de los procesos actuales pretenderá mostrar una posible solución a estos utilizando como herramienta principal la normatividad vigente.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S.?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los requerimientos para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que dé cumplimiento a la normatividad colombiana?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S. siguiendo los parámetros de las normas según lo dictamina el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la normatividad vigente y aplicable al diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que permita el desarrollo legal de acuerdo con los parámetros de la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.
- Realizar un diagnóstico inicial de todos los factores que influyen en el desarrollo de las actividades que realiza la empresa Resafe Marketing S.A.S. relacionando el marco de acción de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.
- Identificar la metodología aplicable al diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que permita el desarrollo legal de acuerdo con los parámetros de la norma de Salud y Seguridad en el Trabajo SST.
- Presentar una propuesta de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con todos los requerimientos de la normatividad vigente.

JUSTIFICACIÓN

La implementación del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad es uno de los principales requerimientos que tienen las compañías, ya que es la forma mediante la cual se inicia con el proceso de calidad desde dentro de las organizaciones y que se ve reflejado en el aumento de la productividad y la reducción del riesgo bajo procedimientos seguros. El cuidado de las personas que llevan a cabo el proceso productivo se vuelve de vital importancia debido al mejoramiento continuo que debe tener una empresa y esto se logra con sitios seguros, la prevención del riesgo y la elaboración de planes de mejora continua para evitar accidentalidad o incidentes en las actividades rutinarias que pueden

conllevar a enfermedades laborales o incluso la muerte de un individuo; premisas como la elaboración de un plan de emergencia, la demarcación de los lugares de trabajo, elaboración de planes de mantenimiento o TPM (Mantenimiento Productivo Total) como lo propone la JIPM (Japan Institute of Plant Maintenance) donde unas acciones conjuntas y anticipadas llevan a la corrección y reducción de los errores, la accidentalidad en la industria, el aseo y mejoras en los lugares de trabajo y el aumento de la productividad por llevar una buena organización de los procesos y tener presente el concepto de prevención (Suzuky, 1995); esto en cuanto a procesos productivos, pero lo principal y de vital importancia es la integridad física y mental del trabajador, para lo cual hay que tratar todos los temas que hagan convergencia con la seguridad y salud del trabajador en todas sus dimensiones.

En Colombia se vienen tratando estos temas de Seguridad y Salud en el Trabajo con más fuerza desde el año 1993 con la Ley 100 donde se abren puertas para la creación de entidades que refuercen esta labor como son las ARL, IPS y EPS, además, los entes administrativos gubernamentales que ayudan con la implementación de las normas. En todo este proceso y ajustes, el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 0312 de 2019 “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” establece en el Artículo 26 la ***Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST desde enero del año 2020 en adelante***, donde todas las empresas sin importar su tamaño, deberán implementar este requisito primordial para su funcionamiento de acuerdo a la norma (Ministerio de Trabajo, 2019, págs. 28-29), donde tendrán que tener en cuenta los siguientes pasos para la implementación:

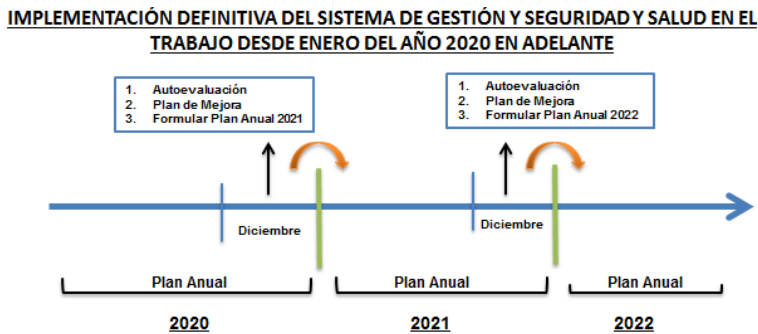
1- Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos de Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del **formulario de evaluación** establecido en el Artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019.

2- Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la evaluación de los Estándares Mínimos.

3- Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST (pag,29).

En la siguiente ilustración se puede observar de forma simple la secuencia de implementación que propone el Ministerio de Trabajo en la Resolución 0312 de 2019:

Ilustración 6 Implementación definitiva del SG-SST



Nota. Fuente: <https://www.mintrabajo.gov.co/>, tomado de la Resolución 0312 de 2019

Para la empresa Resafe Marketing S.A.S. se vuelve este tema de la implementación del SG-SST de obligatoriedad porque es lo que establece la ley, basados en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, donde la empresa tendrá que cumplir con todos los parámetros que estas indican para evitar sanciones y penalizaciones por incumplimiento de estas normas; además, la implementación del SG-SST no se hace solo por el cumplimiento de la ley, se hace porque es lo más conveniente para las organizaciones en cuanto al cuidado de sus empleados y porque mejora la estandarización de los procesos para el desarrollo de las actividades que generan valor para la empresa.

DELIMITACIÓN Y ALCANCE

En el presente trabajo de grado se presentará el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la empresa Resafe Marketing S.A.S. donde la propuesta se elaborará a través de la aplicación de las normas colombianas con especial referenciación del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Se deja claridad que este trabajo es solo de carácter propositivo, según lo que dictamina la Resolución 0312 de 2019 en el Artículo 4 (Ministerio de Trabajo, 2019) el responsable de la implementación del SG-SST deberá ser un profesional en salud ocupacional (pag,6), que será el encargado de revisar todos los procedimientos realizados y determinar su aplicabilidad para poderlo presentar ante la ARL.

TEMPORAL

El diseño del SG-SST tendrá una duración de 5 meses; su fase de iniciación y finalización del diseño del SG-SST comprenderá desde el 16 de junio hasta el 16 de noviembre de 2021.

ESPACIAL

El diseño del SG-SST para la empresa Resafe Marketing S.A.S. se realizará para sus instalaciones que están ubicadas en el Carmen de Viboral Antioquia, pero el proyecto académico se realizará en su totalidad de forma virtual desde Apartadó Antioquia en donde está la residencia del estudiante, sin embargo, no se descarta una eventual visita a las instalaciones de la empresa de ser requerida.

MARCO REFERENCIAL

MARCO HISTÓRICO

El concepto de Seguridad y salud en el trabajo se comenzó a tratar en Colombia desde el año 1904 con el abogado Rafael Uribe Uribe quien empezó a hablar acerca del cuidado del trabajador en las industrias, este tema se convertiría en ley 57 de 1915 conocida como la “Ley Uribe” que trata sobre la accidentalidad y las enfermedades profesionales en cuanto a las reparaciones por accidentes de trabajo. En consecuencia, esta ley ayudó a que se dieran los primeros pasos en la formulación de proyectos con temas del cuidado del trabajador en Colombia, ya que eran muy precarias las condiciones en la que se realizaban las funciones y el modelo de trabajo por explotación de mano de obra barata era lo que predominaba. Más adelante se dictaminarían decretos y normas para el trabajo colectivo y beneficios que tendrían los empleados en las empresas, con temas como la Higiene y sanidad para los empleados (ley 46 de 1918), Seguro de vida colectivo (ley 37 de 1921), reglamentación de la enfermedad profesional, cesantías, vacaciones y contratación laboral (ley 10 de 1934). Estas leyes dieron paso a la creación del Ministerio de la Protección Social quien es un ente que se encargaría de la regulación y las directrices en temas de salud pública, esto fue hecho bajo la ley 96 de 1938. Los temas a cerca de la salud ocupacional toman mucha fuerza a partir del año 1945 con la creación de la ley 6 que habla de la Ley General del Trabajo, en 1946 la creación del Instituto de Seguros Sociales con la ley 90. Todas estas disposiciones fueron mejorando la vida del trabajador en las empresas y los métodos que se utilizaban iban generando el crecimiento del bienestar colectivo laboral, además se creaban instituciones que apoyaban todas estas gestiones como la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial que se crea en 1948 con el acto legislativo No 77. En 1949 se crea el decreto 3767 donde implantan políticas de

seguridad industrial e higiene en el trabajo. A partir de 1979 con la evolución y el crecimiento industrial se reglamenta con la resolución 2400 y la ley 9 se establece que la salud del trabajador es prioridad y por lo tanto se deben establecer condiciones que la preserven, adicional, se toman disposiciones donde se reglamentan derechos y deberes de los empleados y las responsabilidades de los patronos. En el año 1993 se crea la ley 100 donde se dictamina la creación del Sistema General de Riesgos profesionales lo que ayudó a generar una cultura de prevención antes de llegar a la reparación de daños; para esto se necesitarían servicios en salud y protección de la integridad físico-mental del trabajador, estos fueron afiliados a la ISS (Instituto Seguro Social) que era el ente autorizado a nivel nacional para prestar estos servicios. Bajo esta ley se crearon otras entidades que promovían el cuidado de la salud y que apoyarían el trabajo realizado de la ISS, como lo son las IPS (Instituto Prestador de Servicios de salud), EPS (Entidad Promotora de Salud), las ARP (Administradora de Riesgos Profesionales) que con el decreto 1295 de 1994 se determinó la organización y administración de Sistema General de Riesgos Profesionales. Estas entidades se encargaban de realizar procesos de evaluación, asesoría, prevención y control de las actividades laborales que podrían generar riesgos para el trabajador.

El avance y los estudios en los Sistemas de Salud Ocupacional generaron cambios en todos los sistemas laborales y las condiciones en las que se desarrollaban las actividades productivas y aunque algunas empresas no las cumplen en totalidad, hay leyes que reglamentan y juzgan estos comportamientos. (Lizarazo, Fajardo, Berrio & Quintana, 2018, pág. 4).

MARCO TEÓRICO

Abordar los temas de la Seguridad y Salud en el Trabajo necesita tener una conceptualización más amplia para poder determinar todo lo que es importante no solo con las

normas y la conceptualización colombiana, sino también la internacional y de algunos autores que han hecho sus investigaciones desde muchos años atrás y que todos esos aportes han generado los cambios que hay ahora. Como se había mencionado arriba, los sistemas de gestión son actividades relacionadas entre sí, entonces, la construcción de estos sistemas nos lleva a recordar “La administración científica” en los tiempos de Frederick Winslow Taylor donde en la búsqueda de la mejora en la productividad industrial dio el comienzo a la formalización de la organización de las empresas y por medio de las investigaciones que se realizaron dieron aportes que tomaron relación con las preocupaciones que ya muchos tenían acerca del cuidado del trabajador como “ser” que no solamente debería ser más productivo, sino que también hay muchos factores psicosociales, culturales y medioambientales que pueden afectar su rendimiento normal, además, las condiciones que podría afectar su salud actual y a futuro, e incluso la muerte. Taylor propone entrenar al trabajador, hace el estudio de la fatiga humana donde ve como esta tiene una influencia en la producción, propone que las condiciones de trabajo sean mejoradas porque cree que la administración debe facilitar al operario bienestar físico y disminución de la fatiga. Los conceptos que Taylor en su tiempo propuso para aumentar la productividad y disminuir los tiempos improductivos, ayudaron para fundamentar en gran medida el cuidado del trabajador en su ambiente laboral (Taylor, 1911). Otros aportes significativos lo realizaron los esposos Lilian Moller y Frank Bunker Gilbreth donde empezaron a hablar del concepto de ergonomía que en la actualidad es un tema que ha ayudado a poder adaptar puestos de trabajo para evitar en gran medida las enfermedades ocupacionales, otro de sus estudios fue a cerca de la Fatiga humana y el estudio de los movimientos, estos temas para ellos fueron de gran importancia debido a que querían hacer más placenteros los lugares de trabajo (Denda, Paolini & Tirachini, 2014).

La ergonomía en el trabajo busca disminuir los riesgos de lesiones, disminuir el error, días de trabajo perdidos (que ocasiona costos adicionales para la empresa), disminución de las enfermedades profesionales, mejora en la eficiencia, aumento de la productividad y aumenta el clima organizacional. En esto consistió el estudio de los esposos Gilbreth que pudieron mostrar cuando propusieron los “Therbligs” y los 17 principios de economía de movimientos.

Estos temas de los que muchos autores han hablado con el principio básico de mejorar las condiciones del trabajador en los sitios de trabajo y con todas las controversias que existían en las industrias acerca de los accidentes laborales, las secuelas que estos dejaban y el aumento de la mortalidad a causa de ambientes laborales peligrosos, falta de capacitación y de protección; plantean la oportunidad de reducir costos y aumentar la productividad cuidando del trabajador.

Los temas de cuidado del trabajador se hicieron tan importantes que el 11 de abril de 1919 en el marco de las negociaciones de Versalles se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que se formalizó como un organismo que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales (Cancillería de Colombia, s.f.). En 1950 el comité mixto OIT/OMS de medicina de trabajo adoptó la siguiente definición:

(...) “La medicina de trabajo tiene como finalidad mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. (...) (Organización Mundial de la Salud, 1957).

Los principios de proteger al trabajador en todas sus dimensiones ocupacionales llevan a relacionar los conceptos de la ergonomía en el trabajo con los de la salud en el trabajo, ya que en toda medida un puesto de trabajo ajustado a un trabajador capacitado para este se vuelve más seguro y práctico.

La ergonomía en el trabajo tiene tres grandes ramas que abarcan la conceptualización de trabajos seguros, estos son la ergonomía geométrica, la ambiental y la temporal. La primera trata de la relación entre el hombre y las condiciones métricas de su puesto de trabajo, la segunda estudia las relaciones del hombre con todos los factores ambientales y la tercera se refiere al estudio de la relación fatiga/descanso (Esteva, 2001). En este contexto la adaptación de los conceptos que se establecen en la OIT, la OMS y otros autores con referencia a la salud ocupacional y la ergonomía, es referirse a la adaptación de todo el ecosistema laboral con el trabajador y las capacidades que tiene el trabajador para realizar su labor, lo que traduce que en el contexto organizacional el trabajador debe tener unos conocimientos mínimos para realizar sus funciones y esto se logra con la capacitación e instrucciones en funciones de trabajo.

Con referencia a la a los ambientes de trabajo y la maquinaria y equipo utilizada en la producción, en los años 70s en Japón se crea un nuevo sistema el cual llamarían TPM (Mantenimiento Total Productivo) que integraría conceptos de ergonomía y seguridad en el trabajo, donde el Instituto Japonés de Ingenieros de Plantas JIPM, citado por (López Árias, 2009) lo define de la siguiente manera:

(...) “El TPM se orienta a crear un sistema corporativo que maximiza la eficiencia de todo el sistema productivo, estableciendo un sistema que previene todas las pérdidas en todas las operaciones de las empresas. Esto incluye cero accidentes, cero defectos y cero fallos en todo el ciclo de vida del sistema productivo. Se aplica en todos los sectores incluyendo producción, desarrollo y departamentos

administrativos. Se apoya en la participación de todos los integrantes de la empresa, desde la alta dirección hasta los niveles operativos. La obtención de cero pérdidas se logra a través del trabajo de pequeños equipos.” (...) (pág,14).

Tomando como referencia la definición de JIPM (Japanese Institute of Plant Maintenance), se puede definir el TPM como un sistema de pasos o actividades secuenciales relacionadas, que tienen como propósito principal eliminar todo tipo de fallas, demoras y errores en la productividad y el servicio en las compañías, ya que se enfoca en crear procesos de mantenimiento sistematizados y estructurados que ayudan a minimizar el error en las operaciones. Unos de los beneficios que este sistema tiene es la reducción de los accidentes, la higiene en los puestos de trabajo, reducción de la contaminación, reducción de costes de producción, entre otros. Este sistema inicialmente se utilizaba solo en las áreas de producción de las industrias, pero viendo que este sistema se podía adaptar a otras áreas, su funcionabilidad se expandió rápidamente porque garantiza drásticos resultados, transforma visiblemente los lugares de trabajo y eleva el nivel de conocimiento y capacidad de los trabajadores de producción y mantenimiento. (Suzuky, 1995).

En esta medida se va construyendo las bases de los SG-SST desde los aportes históricos que han transformado la forma de realizar las actividades productivas en las empresas a través de sistemas que el resultado final es la seguridad desde la medida de la prevención, promoción del riesgo ocupacional y la adecuación del ambiente laboral frente al hombre y el hombre frente a su trabajo.

Para la creación de sistemas de gestión que promuevan la seguridad y salud en el trabajo existen muchas herramientas, pero se exponen las anteriores porque concuerdan en todas las dimensiones de la formalización de los SG-SST. En la actualidad los conceptos de SST ya están

más formalizados, ya que a través de las normas estandarizadas de la OIT y la OMS, en los países se desarrollan leyes, decretos, resoluciones y demás acuerdos que ayudan a la reducción del riesgo de accidentalidad y enfermedad profesional, obligando a las empresas de cualquier tamaño a la implementación de SG-SST para crear mejores ambientes laborales e incluso disminuir los costes en los que incurren cuando hay un accidente laboral y quedan secuelas de estos o incluso la muerte de un trabajador.

(...) “El trabajo, junto con el amor y las relaciones sociales, es una de las dimensiones esenciales del ser humano y moviliza en mayor o menor medida la actividad física, involucrando primero y necesariamente al cuerpo, cuya salud requiere cuidado, mantenimiento y desarrollo” (...) (Neffa, 2014, pág. 1).

De esta forma inicia Julio C. Neffa el artículo donde se refiere a la interacción del individuo en el medio ambiente laboral y las afecciones que este puede tener cuando se refiere a la fatiga psíquica, física y mental. Entonces, no es solo hablar de sitios seguros sino de condiciones que hacen individuos seguros. (Neffa, 2014) también resalta el concepto de salud cuando dice:

(...) “La salud no es la ausencia de enfermedad ni un estado de perfecto bienestar (objetivo imposible de lograr), sino un constante proceso de búsqueda del equilibrio entre, por una parte, las demandas y exigencias del medio ambiente, del contenido y la organización del trabajo y, por otra parte, las capacidades de resistencia y adaptación del sujeto, que desarrolla sus capacidades gracias al trabajo” (...) (par,5).

El desarrollo de la capacidad de los individuos viene por medio del estudio que este realiza de las funciones que ejecutará un trabajador, puede estar o no capacitado para realizar una función, pero la consecuencia de este conocimiento será una premisa que creará efectos en su salud en el futuro. Los lugares de trabajo bien pueden estar muy bien adaptados para la realización de las

actividades productivas pero el trabajador puede no estar capacitado para desarrollar una actividad. El equilibrio que propone Neffa bien sería tener en las organizaciones sitios seguros con personas idóneas para el desarrollo de las actividades con una promoción de la salud en todas sus dimensiones, esto genera empleados felices y más productivos.

Según (Jiménez Barbosa, 2004) dice en cortas palabras: (...) la Salud Ocupacional es “*adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad*” (...), volviendo a lo que significa la ergonomía propuesta por los esposos Gilbreth encontramos que el propósito de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es crear sitios de trabajo más ergonómicos y personas capacitadas para cada función desde la alta dirección hasta los operarios de planta, como lo propuso Taylor con el concepto de “división del trabajo”, los empleados deben desarrollar sus actividades donde mejor capacitados estén. Debido a esto, en las organizaciones existen procesos de selección de personal para poder hallar a las personas idóneas para los cargos según sea su nivel de estudios y experiencia.

(Hena Robledo, 2014) quien cita al epidemiólogo norteamericano Milton Terris (1975) quien plantea la siguiente definición: (...) “*Salud es el estado de bienestar físico, mental y social y la capacidad de funcionar en la sociedad y no solamente la ausencia de malestar o enfermedad* (pág.28). (...) Claramente en esta definición el epidemiólogo no solo plantea la salud en el momento de observación, sino también en el proceso que se desarrolla antes, durante y después de cualquier evaluación y el estado de la persona en cualquier entorno o situación; esto plantea la apreciación de ver la salud desde un punto de vista sistemático, la cual se debe planificar para tener relación histórica de sus antecedentes y plantear su cuidado de forma adecuada al medio en donde se encuentre la persona. Las relaciones humanas en los diferentes entornos sociales, también hace parte de lo que se tiene que analizar en el momento de hablar acerca de temas

relacionados con el cuidado de la salud, ya que entraría en juego los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las personas cada día, como lo puede ser en gran medida el manejo del estrés por cargas excesivas de trabajo, el manejo de las relaciones con los compañeros y los jefes en el trabajo, acoso psicológico, falta de participación en la toma de decisiones, problemas en la comunicación, entre otros factores que pueden afectar (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

La necesidad de tener control sobre todas las actividades que generan riesgo en las organizaciones, ayuda a tener un concepto más holístico acerca de lo que significa la SST, porque bien la salud y la seguridad son un derecho fundamental de todos, también es imperativo decir desde el punto de vista de un administrador, que estos temas deberán ser tratados metodológicamente como un sistema que cumpla ciclos que se puedan repetir en el tiempo como un proceso de mejora continua en la prevención y el riesgo de la salud ocupacional. Los sistemas de gestión como se mencionaron anteriormente asocian el concepto administrativo del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) de Edwar Deming, donde en la planificación se busca establecer los objetivos, los métodos que se podrán utilizar para lograr cada una de las metas y el establecimiento de los indicadores que se deberán cumplir para medir la efectividad de los procedimientos. En cuanto al hacer, es la fase de implementación de lo que ya fue planificado considerando los recursos de la organización, las capacidades y limitaciones a tener en cuenta para su desarrollo; de acuerdo con los indicadores de gestión, la verificación hace referencia al estado evaluativo o de seguimiento de los procesos administrativos, en este punto se determinan las falencias de todos los procedimientos y las brechas que se deben cerrar para la mejora organizativa; finalmente para que el ciclo tenga sentido, está la fase de actuar, donde el resultado de esta evaluación dará espacio para tomar acciones correctivas relacionadas con la medición del

desempeño de los procesos evaluados. Entonces el ciclo se repetirá cuando en busca de la mejora continua se quiera prevenir, reducir y corregir los efectos negativos de los nuevos procedimientos que resultan del trabajo del periodo anterior.

Los SG-SST se apropian de este ciclo para poder tener un proceso de mejora continua que esté de acuerdo con la política de calidad de las organizaciones, las normas del país, las condiciones sociales, medioambientales, económicas, tecnológicas y legales.

La implementación de los sistemas de gestión de SST según (Asfahl & Rieske, 2010) tuvieron mucha más importancia en 1970 con la aprobación de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional la cual creó la agencia federal OSHA (Occupational Safety and Health Administration) ya que las administraciones de las empresas delegaban la función del cuidado de la salud a las enfermeras ocupacionales, pero estas solo se dedicaban a brindar primeros auxilios, pero no a dirigir programas que ayudaran a la prevención del riesgo y al fortalecimiento de la promoción de la salud. La OSHA tomando el trabajo que se venía realizando a través de la OIT, la OMS y con los conceptos de salud y seguridad que ya se venían trabajando, ayuda a estandarizar el concepto de administración de la seguridad y salud en el trabajo, ya que bajo el término “administración” que es un concepto de amplio significado, podría aplicarlo como un sistema de gestión que pueda incluir a todas las partes de la empresa y que estas se incluyan en programas que ayuden a minimizar los riesgos ocupacionales y a tener sitios de trabajo más seguros, disminuyendo las probabilidades de tener accidentes de trabajo y la disminución de las enfermedades laborales.

Según el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (...) ***“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*** (...) (Corte Constitucional, 2015, pág. 16). Teniendo esta observación general para todos los colombianos, se

requiere promover las mejores condiciones para las personas en el ámbito laboral, tanto para las empresas que necesitan un trabajador, como para las personas que necesitan un trabajo. Estas condiciones necesitan ser reglamentadas y normalizadas para su estricto cumplimiento y en consecuencia las entidades gubernamentales que vigilan y se encargan de estos comportamientos, dictaminan las normas y decretos que hagan prevalecer estos derechos fundamentales de las personas.

En Colombia el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tiene como fundamentos el decreto 1072 de 2015 donde se dictaminan todas las disposiciones y concepto acerca del trabajo, trabajador, empleador, condiciones de trabajo, prevención y salud, tipos de contratación, entre otros conceptos que son requeridos para la formalización de las relaciones laborales y las condiciones en que se prestan.

En la ley 100 de 1993 las disposiciones en materia de salud y prevención apoyan la creación de las ARP (Administradoras de Riesgos Profesionales en el decreto ley 1295 de 1994) y las entidades que están destinadas a promover la salud en todas sus dimensiones; IPS (Institución Prestador de Servicios de Salud) y EPS (Entidad Promotora de Salud). La relación que hay entre estas tres entidades hace que las empresas puedan tener un apoyo para el sostenimiento de las políticas de la Seguridad y Salud de los trabajadores.

La ley 1562 de 2012 actualiza y modifica las disposiciones que se habían dado en el decreto ley 1295 de 1994 (Ministerio de Salud Y Protección Social, 2012), modifica el nombre de las ARP a ARL (administradora de Riesgos Laborales), estas entidades por medio de un seguro de vida laboral se encargan de proteger y prevenir de incidentes y accidentes a los trabajadores por medio de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que en las empresas se llevan a cabo con la elaboración de un proceso que identifica, evalúa y corrige las

posibles eventualidades de accidentes en las que pueda participar el trabajador y la infraestructura organizacional, esto previniendo las enfermedades ocupacionales y los riesgos en salud.

El Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015). Este decreto compone toda la estructura del trabajo en Colombia, donde se reglamenta las condiciones en las que se deberían presentar las relaciones entre empleador y trabajador, también de los entes administrativos que velaran por mejorar estas. La norma va a dar los pasos y requerimientos que el empleador en forma general deberá seguir para poder desarrollar su actividad productiva, teniendo en cuenta que el trabajador deberá estar afiliado al sistema de salud, debe contar con protección en caso de accidentes laborales y deberá contar con un programa de ahorro pensional y de cesantías. En este decreto también se habla acerca del teletrabajo y de todos los requerimientos con los que debería contar la organización de necesitar aplicar esta modalidad.

Para efectos de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el decreto se empezará a hablar ampliamente de estos temas en el Título 4 “Riesgos Laborales” (pág,61) donde este dará las definiciones pertinentes a utilizar en el diseño de los SG-SST, las entidades que harán parte del proceso y la metodología a seguir. En este apartado del decreto se habla de las premisas que el empleador deberá tener en cuenta para tener sitios seguros en la empresa y los requerimientos para el cuidado del trabajador, con conceptos de prevención de riesgos, documentación y reporte de accidentes de trabajo, trazabilidad de los procesos, manejo de políticas de SST entre otros términos que serán tenidos en cuenta para el correcto diseño del sistema que se apoyará en la resolución 0312 de 2019 donde se establecerán los estándares mínimos para su implementación y control.

La resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos para la implementación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio de Trabajo, 2019). En la formalización del crecimiento de las empresas es factible apoyarse en esta resolución, donde según el tamaño de la organización se tendrá un mínimo requerido para la estandarización de los procesos y las actividades que se desarrollan. En esta medida se crea el SG-SST de todas las organizaciones basadas en las leyes y decretos que se dictaminan en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia. En este plan se encontrarán los criterios con los que el profesional de salud ocupacional podrá tomar según sea el nivel de riesgo de la organización y el número de empleados. Esta resolución se hizo con el propósito de que a partir del 2020 todas las empresas sin importar el tamaño cuente con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde anualmente se actualizará según lo dice en el Artículo 26 de la presente (pág,28).

Los SG-SST, aunque no estaban siendo implementados de forma obligatoria para todas las empresas antes de la Resolución 0312 de 2019, ya se venían tratando de forma estandarizada a través de las OSHAS:18001, OSHAS:18002 y las ISO:45001 y ISO:45002, que bien son la propuesta de orden estandarizado para todas las organizaciones que tienen el propósito de cumplir con estándares calidad en Salud y Seguridad en el Trabajo, haciendo que sus procesos productivos se engranen a un sistema de mejora continua en el cuidados de sus colaboradores. Las NTC-OSHAS:18001 y 18002 partían desde la premisa de ser compatibles con las ISO:9001 (calidad) y las ISO:14001 (ambiental) para que estos sistemas se integraran de forma eficiente adaptando los conceptos del ciclo PHVA a los de Salud Y Seguridad en el Trabajo y crear estándares de calidad en las empresas que pudieran ser revisados de forma continua y tener la posibilidad de implementar acciones de mejora que estén siempre adoptando la necesidad de la

participación de todos los integrantes de las organizaciones, previendo la interacción de estas normas con lo que dictaminan las leyes colombianas acerca del cuidado de los trabajadores y la relación que estos tienen con los lugares de trabajo de las compañías. Las ISO:45001 y 45002 establecen un estándar de calidad en el proceso de implementación de los SG-SST; la importancia de esta norma radica en que sus procedimientos se hacen bajo estándares internacionales a los cuales las empresas que deseen contar con sus requerimientos, los podrían adoptar y certificarse en ellos ya que las normas ISO abarcan muchísimos campos de gestión y administración de procesos de las compañías. Es importante saber que las ISO:45001 de 2018 sustituyen a las OHSAS:18001 que eran las normas en las cuales se tenía referencia para la implantación y certificación de los SG-SST. El propósito de la mejora continua propuesta desde las ISO:45001 es permitir que las responsabilidades de los patronos, administradores y trabajadores se normalicen en la ejecución de los sistemas de gestión de la compañía, esto quiere decir, que al definir los roles de cada colaborador estos deberán ser guiados a través de la política de SST de la empresa, para alcanzar las metas que en este caso serán la disminución del riesgo de accidentalidad y la mejora de la salud de los trabajadores, que se logra a través del desarrollo de la norma bajo el concepto sistémico del ciclo PHVA (NTC-ISO 45001, 2018).

Finalmente, el procedimiento a utilizar en el modelo de certificación de uso de estas normas es decisión de las organizaciones, ya que estas normas brindan conceptos estandarizados internacionalmente, pero al momento de implementar se debe tener en cuenta la legislación del país en donde se va a desarrollar la actividad económica. Normalmente, los países también tienen en cuenta estas normas al momento de crear las leyes que reglamentan el cuidado de la salud de los trabajadores y la seguridad que se debe establecer en las empresas, por este motivo en Colombia se tendrá en cuenta como prioridad el marco legal que se desprende desde la Ley 100

de 1991, el Decreto 1295 de 1995, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Luego de esta revisión, se procede al diseño metodológico bajo estándares mínimos según el tamaño y el nivel de riesgo de las compañías; a partir de este punto es importante hacer referencia de las normas ISO:45001 que darán conceptos sistémicos acerca de la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la actualidad hay preocupaciones por un tema que afecta a todo el planeta en cuestiones de seguridad y salud social, este es el de la pandemia por el virus COVID 19 que hizo parar toda la industria en el mundo por no contar con medidas de salubridad para mitigar sus efectos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en Colombia dio aportes para la apertura gradual de las empresas y ofrecer medidas de contingencia para poder continuar con algunas de las actividades laborales y para no tener a todo el equipo de trabajo en las empresas y evitar las aglomeraciones de personal; en este caso se solicitó revisar temas de sistemas de ventilación, barreras y medidas de limitación de contacto, protocolos de cuidado continuos (lavado de manos, uso de tapabocas y distanciamiento social), además, las medidas para realizar el Teletrabajo. Según la (OIT, 2020) (...) *“La prevención y mitigación de COVID-19 en los lugares de trabajo requiere procesos eficaces de evaluación y gestión de riesgos”*. (...). La implementación de los SG-SST en sus planes de desarrollo es de vital importancia tener en cuenta todos los temas relacionados acerca del COVID 19, ya que tener excelentes medidas de prevención crea sitios más seguros y se minimiza el contagio en los lugares de trabajo.

La implementación de Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a todo este corto contexto no sería una obligación para las organizaciones sino una opción de mejora continua de los procesos, que debe de ser reglamentado por las autoridades o instituciones

gubernamentales para la estandarización de los procedimientos y la adaptación según sea el objeto social empresarial.

MARCO CONCEPTUAL

Los siguientes conceptos son tomados del decreto 1072 de 2015, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2 (pág., 85-88) definiciones relacionadas con el SG-SST Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo que son de obligatorio cumplimiento, además, otras definiciones que tendrán relación con todos los temas de la implementación de los SG-SST que están en la ley 1562 de 2012.

Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 85).

Acción de mejora

Acción de optimización del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con su política (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 85)

Acción preventiva

Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una No conformidad u otra situación potencial no deseable (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 85).

Actividad no rutinaria

Actividad que no hace parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 85).

Actividad rutinaria

Actividad que hace parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Alta dirección

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan la empresa (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Amenaza

Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vida, lesiones u otros impactos en la salud, así como también los daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicio y los recursos ambientales (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud

Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante de las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Centro de trabajo

Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar

Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer

Implementación de las medidas planificadas.

Verificar

Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar

Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en un lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el aparato anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Descripción sociodemográfica

Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 86).

Efectividad

Logros de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con la máxima eficacia y eficiencia (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Eficacia

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Eficiencia

Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Emergencia

Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencia y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Evaluación de riesgo

Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Evento catastrófico

Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en las instalaciones, parálisis

total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Identificación del peligro

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Indicadores de estructura

Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, política y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Indicadores de proceso

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Indicadores de resultados

Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de los recursos propios del programa o del sistema de gestión (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Matriz legal

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

Mejora continua

Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 87).

No conformidad

No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88).

Peligro

Fuente, situación o acto con potencia de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88).

Política de seguridad y salud en el trabajo

Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88).

Registro

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Rendición de cuentas

Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Revisión proactiva

Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88).

Revisión reactiva

Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Requisito normativo

Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Valoración de riesgo

Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 88).

Sistema de estándares mínimos

Según el Artículo 2.2.4.7.5 del decreto 1072 de 2015, los sistemas de estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 114)

Sistema General de Riesgos Laborales

Según el Artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, definiciones, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con

ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ministerio de Salud Y Protección Social, 2012, pág. 1)

Salud Ocupacional

Según el Artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, definiciones, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio de Salud Y Protección Social, 2012, pág. 1).

Programa de salud ocupacional

Según el Artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, definiciones, en lo sucesivo se entenderá como **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**. Este sistema 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 seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Salud Y Protección Social, 2012, pág. 1).

MARCO LEGAL

El Siguiete marco legal compila la normatividad y reglamentación en todos los temas relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de mantener la mejora continua en las organizaciones y el cuidado en todas las dimensiones del trabajador; estas tratan de la prevención, evaluación, control y de las acciones que pretenden

disminuir los riesgos en los lugares de trabajo y prevenir las enfermedades profesionales, también, acerca de las instituciones que se dedican a la vigilancia e implementación de los sistemas bajo los lineamientos constitutivos que rigen a Colombia.

Para los efectos basados en las leyes que rigen en Colombia, a partir de 1979 se empezó a reglamentar todo lo concerniente en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo o como se conocía con el nombre de Salud Ocupacional. El siguiente cuadro muestra las leyes, decretos y resoluciones que han ayudado a la evolución del mejoramiento continuo de las organizaciones y la normatividad para su debido cumplimiento.

Tabla 1 Marco Legal en SG-SST

Año	Nombre	Descripción
1979	Resolución 2400	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (Estatuto de Seguridad Industrial)
1979	Ley 9	Por la cual se dictan medidas sanitarias (Código Sanitario Nacional)
1984	Decreto 614	Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país (Plan Nacional de SST)
1986	Resolución 2013	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (Comité Paritario de SST)
1989	Resolución 1016	Por la cual se reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
1992	Resolución 1075	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional (Fomento de la prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y el tabaquismo de los trabajadores)

1994	Decreto 1295	Por la cual se determina la organización y administración del Sistema de General de Riesgos Profesionales
1994	Decreto 1772	Por la cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
1996	Decreto 1530	Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994 (afiliación, accidente de trabajo, enfermedad profesional, entidades administradoras de riesgos profesionales, empresas de servicios temporales)
1997	Ley 361	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones (Integración laboral a personas discapacitadas)
2002	Decreto 1607	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
2002	Ley 776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
2003	Ley 797	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales
2003	Ley 828	Para lo cual se expiden normas para el Control a la evasión del Sistema de Seguridad Social
2003	Decreto 2090	Por la cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades
2003	Decreto 2800	Reglamentación de la afiliación de las personas independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales
2003	Ley 860	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de

		Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones (Requisitos para obtener la pensión por invalidez)
2005	Decreto 3615	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral
2005	Resolución 1570	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
2005	Resolución 0156	Por lo cual se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo Y de Enfermedad Profesional y se dictan otras disposiciones
2006	Ley 1010	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
2007	Resolución 1401	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
2007	Resolución 2346	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
2007	Resolución 2844	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia
2008	Resolución 2646	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
2009	Resolución 1918	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones (Evaluaciones médicas ocupacionales e Historias clínicas ocupacionales)
2009	Decreto 2566	Por la cual se adoptan las tablas de Enfermedades Profesionales

2012	Ley 1562	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
2012	Resolución 4502	Por lo cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones
2014	Decreto 1443	Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST)
2015	Decreto 1072	Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
2016	Resolución 2388	Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales
2016	Decreto 171	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
2017	Resolución 1111	Por lo cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
2017	Decreto 052	Por medio de la cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
2019	Resolución 0312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Nota. Fuente: Elaboración propia, basado en la normatividad colombiana del SGRL

METODOLOGÍA

La investigación que se realizó estuvo basada en el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S. ubicada en el Carmen de Viboral Antioquia, donde según la Resolución 0312 de 2019 se debió realizar en primera instancia una Autoevaluación para identificar los factores de riesgo que pueden generar accidentes y enfermedades laborales.

De esta misma forma y con el resultado de la evaluación, se elaboró un Plan de mejora con los estándares mínimos que solicita la norma en la Resolución 0312 de 2019, para poder dar las soluciones pertinentes y generar una estrategia que ayudara a la prevención del riesgo por condiciones inseguras dentro de la organización.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizó fue de tipo cualitativo por medio de la recolección de datos de la organización y la relación conforme a los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y de los reglamentos y conceptos de los SG-SST del Decreto 1072 de 2015. Se utilizó el método inductivo que según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*, 2006, pág. 107) (...) “*el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios*” (...), partiendo de este concepto se obtuvieron los datos pertinentes para trabajar en el plan de mejora que ayudará a la reducción de los riesgos de accidentalidad en las instalaciones de la organización y los lugares donde se puedan desarrollar las actividades de trabajo, además, el fomento de las mejoras en seguridad y salud ocupacional. También, se debió utilizar un método de estudio descriptivo, que según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, *Metodología*

de la Investigación, 1997, pág. 102) quienes (citan a Danhke, 1989) dice: (...) “*Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis*”. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. (...). De acuerdo con esta definición, se tomaron las cuestiones de la formulación del problema para el desarrollo y aplicación de las acciones correctivas y el planteamiento de las mejoras organizacionales que fue el propósito final de toda la investigación, logrando la propuesta de diseño de un SG-SST que se ajustó en gran medida a las necesidades de la empresa Resafe Marketing S.A.S.

DISEÑO DE LA METODOLOGÍA

Para el diseño de la metodología se tuvo en cuenta todos los resultados que se obtuvieron en la investigación preliminar y en esa misma medida se elaboraron los requerimientos normativos en SST y los procedimientos para los cuales se tendrá en cuenta el paso a paso que solicita la Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos para la implementación de los SG-SST de las organizaciones, donde se inició con la evaluación de la organización conforme a la norma para identificar las prioridades y necesidades en SST según el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 en todos los lugares y personas de la empresa. Esta evaluación se hizo con el propósito de determinar las actividades que se deberán realizar para la mejora de las No conformidades encontradas de acuerdo con el resultado que arrojó el formato de evaluación propuesto en el Artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 y que la ARL SURA proporcionó para la realización de esta actividad.

El Proceso de implementación en todas sus fases se hizo bajo el principio PHVA, esto requiere decir que se debió organizar el SG-SST, planificarlo, implementarlo, verificar su implementación y mejorarlo, continuando en ese ciclo constante. A continuación, se mostrarán los pasos que se

siguieron para el inicio de la planificación y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Etapa 1

Evaluación inicial del SG-SST

Esta se realizó a través de la constatación de los requerimientos normativos de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo con la actividad económica que realiza la organización.

Descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud

Para la realización de esta actividad se elaboró una encuesta con preguntas cerradas y abiertas para la recolección de datos relevantes, el resultado de esta encuesta nos dio un perfil sociodemográfico de la empresa que sirvió para el desarrollo de las actividades del SG-SST.

Etapa 2

Matriz legal

La realización de la matriz legal se elaboró a partir de las actividades productivas de la empresa, esta matriz dio los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del SG-SST.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo

Este proceso se realizó de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación inicial y fue la base para la planificación del SG-SST. En esta actividad se caracterizaron las incidencias de riesgo asociadas a las actividades de trabajo, las condiciones de oficina y la vulnerabilidad que pueden tener las personas que se relacione con las actividades propias de la organización.

Las técnicas para la identificación de riesgos que se tuvieron en cuenta para esta fase fueron las siguientes:

- Auto reporte de las condiciones de trabajo
- Análisis de puestos de trabajo
- Inspecciones de puestos de trabajo
- Entrevistas a los trabajadores

La evaluación y valoración de riesgo se determinó a través de una matriz de peligros y riesgos que evaluó los niveles de vulnerabilidad donde se mostraron las probabilidades de incidencia y la severidad de las consecuencias. Esta herramienta arrojó valores que ayudaron a determinar qué pasos seguir para la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al plan de mejoramiento de la organización.

Plan de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo que establece la norma en el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 numeral 9 (parr,3):

(...) “el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de SST de acuerdo con las características de la empresa, identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas” (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 91).

En este proceso se debió crear un cronograma de capacitaciones permanentes en todos los temas de las funciones de cargos y los temas relacionados con la identificación y el control de peligros y riesgos en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.8. numeral 7, Obligaciones de los empleadores,

(...) “El empleador debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”. (...) (Ministerio de Trabajo, 2015, pág. 91).

Siguiendo los lineamientos de la norma en cumplimiento de los objetivos y los estándares mínimos que establece la Resolución 0312 de 2019, se creó un documento con estas características donde los temas abordados y las actividades programadas se harán con el objetivo de trabajar frente al resultado obtenido de la evaluación inicial y los planes de mejoramiento que se realizarán; este documento tuvo la validación final del empresario y del responsable del SG-SST de la empresa quienes firmaron en mutuo acuerdo.

Para la elaboración de este Plan de Trabajo Anual de SST, se realizó una matriz donde se identificaron las metas, las actividades a desarrollar, el responsable de la actividad, los recursos (financieros, técnicos y humanos) y la fecha en que se realizará cada actividad.

Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Según (NTC OHSAS, 2007, pág. 20) (...) *Son la intenciones y direcciones generales de una organización, relacionados con su desempeño de SST, expresadas formalmente por la alta dirección.* (...). La política de SST en el SG-SST expresa el alcance, la dimensión y el compromiso de la empresa frente a la prevención y promoción de riesgos laborales. El desarrollo de la política de SST se realizó mediante un documento teniendo en cuenta la información de la

empresa y la actividad económica, se agregó el alcance que tendrá incluyendo a las personas que trabajan y los espacios donde se realizan las actividades laborales; se crearon los compromisos, los cuales serán de obligatoriedad para el mejoramiento continuo. Este documento fue firmado por el representante de la empresa y se difundirá en todos los medios posibles para su conocimiento institucional. Este documento tendrá revisiones periódicas para realizar cambios y ajustes de ser necesarios, estos cambios quedarán registrados en una nueva versión del documento.

Etapa 3

Determinación de canales de comunicación

En concordancia con la alta dirección de la empresa se determinó la forma en que se darán a conocer las disposiciones referentes a SST y todos los temas que hacen parte del SG-SST. La empresa cuenta con el correo institucional para la difusión de información (ZOHO mail); también se tendrán en cuenta las reuniones presenciales y virtuales a través de Google Meet para la difusión de informaciones extraordinarias, también se hará uso de las redes sociales corporativas como apoyo a los procesos de convocatorias. Para los auto reportes de condiciones de seguridad y salud en el trabajo se debe implementar un formato destinado para este fin, el cual ayudará en la investigación temprana de los posible peligros/riesgos que puedan presentarse y de esta misma forma los trabajadores podrán participar en esta determinación.

Establecer roles y responsabilidades

En concordancia con la alta dirección y la participación de todos los miembros de la organización se determinaron las funciones que realizará cada persona como aporte a la prevención y promoción de los riesgos laborales. Una de las actividades importantes de esta fase

fue nombrar un “Vigía Ocupacional” ya que la empresa tiene menos de 10 empleados, así como lo dictamina el Artículo 35 del Decreto 1294 de 1994, donde dice que los Vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Cronograma de actividades

Esta actividad se desarrolló según los propósitos organizacionales y los tiempos de requerimiento de la información de los temas o actividades a realizadas basados en el SG-SST, el cual es el complemento del plan de trabajo anual en SST.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS COMPLEMENTARIOS DEL SG-SST DE RESAFE MARKETING S.A.S

Los requerimientos mínimos para diseñar el SG-SST de la empresa Resafe Marketing S.A.S, se encuentran catalogados en la Resolución 0312 de 2019, los cuales se basan en el diseño de documentos metodológicos para la recolección de información y procedimientos que ayudarán en el proceso de implementación, evaluación, valoración y control del sistema y todos sus componentes. Los requerimientos principales que se tendrán en cuenta para el desarrollo del proyecto los proporcionará la evaluación inicial del SG-SST, los cuales consisten en la creación de formatos y matrices de gestión y evaluación de las actividades laborales con referencia a la seguridad y salud en el trabajo, además de estos, los procedimientos que fundamentan e instruyen para la implementación de estos en el desarrollo del todo el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta el ciclo PHVA. Los requerimientos mínimos para la implementación del SG-SST son los siguientes:

Designación del responsable del SG-SST de la empresa

Este procedimiento es requerido en el Artículo 4 de la Resolución 0312 de 2019, la cual dice que la implementación SG-SST para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III, podrá ser realizados por técnicos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de SST y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 6). Debido a esto es responsabilidad de la empresa el cumplimiento de este requisito, ya que el estudiante solo podrá hacer la propuesta de diseño, pero no la implementación, esta quedará a cargo del profesional en SST, el cual finalmente dará el visto bueno y aprobación para la implementación del proyecto del SG-SST.

Contratación

El procedimiento de contratación se realizará teniendo en cuenta la evaluación que se debe realizar a los proveedores y contratistas con los cuales la empresa vaya a contraer relaciones contractuales cualquiera que sea la duración de esta. La metodología para utilizar es la creación de formatos de evaluación y seguimiento de proveedores y contratistas, además, crear una matriz de base de datos donde se pueda guardar la información obtenida de las evaluaciones realizadas con el propósito de tener estadísticas de comportamiento y cumplimiento de los requerimientos en SST.

Adquisiciones

El procedimiento para la adquisición de productos, bienes y servicios se desarrollará para determinar los pasos a seguir en el momento de las compras que haga la empresa y estas tengan las consideraciones en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este se realizará a través de la creación

de un documento que reglamente los requisitos internos que van a ir guiados en el cumplimiento de la normatividad colombiana de SST en el SG-SST.

Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Este reglamento es requerido entre las medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados; su importancia radica en el compromiso que adquirirá la empresa según su actividad económica y los espacios donde esta se desarrolla. Esta se realizará a través de un documento basado en la reglamentación colombiana en SST como compromiso de obligatorio cumplimiento por empleador y trabajadores.

Indicadores y Matriz de indicadores

Los indicadores de gestión del SG-SST son la forma más eficaz de evaluar todos los procedimientos y eventualidades presentadas en todo el desarrollo de SG-SST, a través de estos se podrán determinar las medidas necesarias para la creación de planes de mejoramiento en SST y el control de las actividades del sistema. Este procedimiento se realizará por medio del diseño y creación de evaluaciones de medición cuantitativa que darán cumplimiento al artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

Seguimiento en mantenimiento de equipos, vehículos y herramienta

El seguimiento que se debe realizar al mantenimiento de los elementos de la empresa se tiene en cuenta debido a que son un factor importante a la hora de evaluar los peligros y riesgos en las actividades rutinarias y no rutinarias y que tienen relación directa con la seguridad y salud en el trabajo. Este procedimiento se creará por medio de una matriz de registro que identifique el elemento al que se le realizó el mantenimiento y el trabajo realizado.

Inspección de Higiene y Seguridad

La inspección a los lugares de trabajo ayudará a identificar los posibles peligros/riesgos y las condiciones en las que se encuentra la empresa al momento de cada inspección. Este procedimiento se realizará por medio de un formato de evaluación de las condiciones de higiene y seguridad donde se tendrá en cuenta aspectos de condiciones eléctricas, saneamiento básico, locativas y de higiene.

Protocolos de seguridad y salud en el trabajo

Los protocolos de seguridad y salud en el trabajo son un complemento fundamental para la promoción y prevención del riesgo, por este motivo se implementan para el conocimiento y cumplimiento por todos los trabajadores de la empresa independientemente de su forma de vinculación. En este requerimiento se propondrá crear un cartel donde presente recomendaciones y procedimientos que ayuden a mantener los sitios y las acciones de trabajo rutinarias y no rutinarias en condiciones seguras.

Archivo y retención documental

Según (Rojas, 2021) *La gestión documental en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el proceso mediante el cual se controla, almacena y actualiza la información o documentos propios de la gestión desarrollada.* (parr,2). En este procedimiento se busca garantizar que la documentación resultante del SG-SST se conserve en el tiempo de la forma adecuada y esta pueda ser consultada para el análisis y trazabilidad de la gestión, además, por medio de este se determina por cuanto tiempo se archivarán los documentos para luego formalizar su disposición final. Para el cumplimiento de este requisito se elaborará una tabla de retención documental según anexo del acuerdo 004 de 2019.

RECURSOS Y TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO METODOLÓGICO

Población y Muestra

El propósito de este proyecto era diseñar un sistema que abarcara a toda la empresa, por lo cual se tuvo en cuenta como población y muestra a todas las personas que hacen parte de la organización cualquiera que sea su tipo de vinculación, puestos de trabajo y las actividades que se realizan dentro y fuera de sus instalaciones, para tener una completa relación y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las dimensiones ocupacionales.

Técnicas e Instrumentos

En el proyecto de diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, fue importante la recolección y procesamiento de datos para la determinación de las actividades a trabajar y la aplicación de la normatividad para la implementación de los SG-SST. Se utilizaron técnicas documentales y de contenido como lo son las entrevistas con los miembros de la empresa ya que son las personas que realizan las actividades laborales y son en gran medida las beneficiarias del sistema, en esta medida, la información suministrada fue tratada y documentada para su debido análisis y relación de causas y efectos de las incidencias; además, la observación de los puestos de trabajo y las actividades laborales también suministraron información pertinente ya que evidenciaron como es el trabajo en condiciones normales. En cuanto a los instrumentos se necesitaron listas de chequeo para evaluar actividades, computadora para el procesamiento de información y reuniones virtuales; también, dispositivos móviles para la comunicación y el correo para el envío de información útil en el desarrollo del proyecto.

RECURSOS DISPONIBLES

Para el desarrollo de este proyecto se necesitó trabajar de forma virtual debido a que el estudiante vive en el municipio de Apartadó en la subregión de Urabá y la empresa tiene sus instalaciones en el municipio de El Carmen de Viboral en el Oriente antioqueño. Para la construcción de todas las actividades propuestas, se llevaron a cabo reuniones de coordinación de funciones y recolección de datos que sirvieron para el avance del proyecto, además, a través de la normatividad colombiana se construyeron todas las etapas de este. Siendo este un trabajo que su desarrollo será de forma virtual los principales recursos fueron los siguientes:

- Un computador
- Internet
- Aplicación Google Meet
- Aplicación WhatsApp
- Teléfono celular (móvil)
- Correo institucional UdeA
- Carpeta de archivos Dropbox
- Recursos humanos (Equipo de trabajo Resafe Marketing S.A.S.)

DETERMINACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA EMPRESAS

RESAFE MARKETING S.A.S

Según (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 4) las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

ASIGNACIÓN DE LA PERSONA QUE DISEÑA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

Según el artículo 4 de la Resolución 0312 de 2019, la persona que podrá diseñar e implementar el SG-SST es un técnico en SST con licencia vigente en SST que acredite mínimo un (1) año experiencia certificada en empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 6).

AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5).

CAPACITACIÓN EN SST

Programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluye como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y medidas de prevención y control (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5).

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Plan anual de trabajo en SG-SST, firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5).

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Evaluaciones médicas ocupacionales según la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5).

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, AVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Proceso que se realiza en compañía de la ARL para la identificación, evaluación y valoración de riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL FRENTE A PELIGROS/RIESGOS

IDENTIFICADOS

Ejecución de actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 5).

Los requisitos descritos en el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019, son los que la empresa mínimamente en el momento de la implementación del SG-SST deberá estar cumpliendo debido a su tamaño y la clasificación del riesgo que se determina según la Resolución 1607 de 2002. Es de notar que estos siete parámetros se encuentran en la evaluación inicial del SG-SST, pero adicional a estos, también se encuentran otros parámetros que se tendrán en cuenta en el diseño del SG-SST de la empresa y según el crecimiento de esta, la adición de estos al Sistema de Gestión de SST ayudará en todo el proceso de gestión y control de los peligros/riesgos de la actividad económica de la empresa.

Los parámetros que se evalúan en el SG-SST se encuentran detallados en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019, de los cuales según las proyecciones que tiene la empresa para el año 2022 en adelante, con la ampliación de las negociaciones expansivas de la unidad de negocio “La Ferretería Cercana” y los propios de las actividades principales de la organización, se tendrán en cuenta el diseño del 90% de los requisitos descritos en la Tabla de Valores de los Estándares Mínimos que en concordancia con las responsabilidades directas que adquiere la empresa en la

implementación del SG-SST se evaluará su diseño en el Plan de Mejoramiento resultante de la evaluación inicial del SG-SST y se diseñarán y crearán cada uno de estos para dar cumplimiento a la normatividad descrita en el Decreto 1072 de 2015.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 2 Cronograma de actividades del proyecto

Etapas	Actividades	Jun-Jul				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Etapa 1	Evaluación inicial de SG-SST	■																				
	Plan de mejoramiento		■																			
	Descripción sociodemográfica			■	■																	
	Caracterización condiciones de salud			■	■																	
Etapa 2	Matriz legal					■	■															
	Identificación de peligros						■	■														
	Evaluación y valoración de riesgos							■	■													
	Plan de capacitaciones en SST								■	■												
	Plan de trabajo anual									■	■											
	Políticas de SST										■	■										
Etapa 3	Determinación de canales de comunicación										■	■										
	Establecimiento de roles y responsabilidades										■	■										
Requerimientos mínimos del SG-SST	Evaluación y selección de proveedores											■	■									
	Adquisición de productos, bienes y servicios												■	■								
	Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo													■								
	Indicadores y matriz de indicadores de SST														■	■	■					
	Seguimiento en mantenimiento																■					
	Inspección de higiene y seguridad																	■				
	Protocolos de seguridad y salud en el trabajo																		■	■		
	Archivo y retención documental																				■	■
Final	Entrega del proyecto																				■	■

Nota. Fuente: Elaboración propia con base a los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019

RESULTADOS DEL PROYECTO

El proyecto de “Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Resafe Marketing S.A.S, se desarrolló bajo el marco normativo de la Resolución 0312 de 2019 “Estándares mínimos para la implementación de los SG-SST”, dando cumplimiento de esta manera al Decreto 1072 de 2015.

Los temas que se desarrollaron según el cronograma de actividades son principalmente los establecidos en el capítulo IV, Artículo 27 de la resolución 0312 de 2019: Tabla de valores de los Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes.

Los requerimientos mínimos que debió implementar la empresa para el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo están consagrados en la siguiente tabla que fue la guía principal para el diseño de toda la estructura del proyecto y de los procedimientos asociados a la metodología según como lo solicita la norma:

Tabla 3 Requerimientos mínimos del SG-SST

Requerimientos mínimos para el diseño del SG-SST Resolución 0312 de 2019			
Ciclo PHVA	Estándar	Ítem del estándar	Responsable de diseño o realización en el proyecto
Planear	Recursos financieros, técnicos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST	Responsable del SG-SST	Empresa
		Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	
		Conformación del COPASST o elección del Vigía ocupacional	Empresa y practicante
	Conformación del comité de convivencia laboral		
Capacitación en SG-SST	Responsable del SG-SST de la empresa con curso de las 50 horas	Empresa	

		Inducción y reinducción en SG-SST, actividades de promoción y prevención	
		Plan de capacitación en SST	
	Política de seguridad y salud en el trabajo	Política y objetivos del SG-SST	Empresa y practicante
	Evaluación inicial del SG-SST	Evaluación e identificación de prioridades	
	Plan de trabajo anual	Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma	
	Conservación de la documentación	Archivo y retención documental	
	Rendición de cuentas	Rendición de cuentas sobre el desempeño del SG-SST	Empresa
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de SST	Matriz legal	Practicante
	Comunicación	Mecanismos de comunicación, auto reporte en SST	Empresa y practicante
	Adquisiciones	Identificación, evaluación para la adquisición de productos y servicios en el SG-SST	
	Contratación	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	
	Gestión del cambio	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	
	Hacer	Condiciones de salud en el trabajo	Descripción sociodemográfica
Condiciones de salud			
		Custodia de Historias Clínicas	Empresa
		Programa de promoción y prevención en salud	Empresa en compañía de ARL programado en el Plan de trabajo anual

	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección territorial del Ministerio de Trabajo	Formatos de ARL
		Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	
		Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Medición de la frecuencia de la accidentalidad	Empresa y practicante
		Medición de la severidad de la accidentalidad	
		Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	
		Medición de la prevalencia de la enfermedad laboral	
		Medición del ausentismo por causa médica	
	Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo	Matriz para la identificación de peligros y riesgos laborales	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos	Programas y procedimientos para la implementación de medidas de prevención y control	
		Inspecciones de seguridad a instalaciones y equipos	
		Reglamento de higiene y seguridad	
	Verificar	Gestión y resultados	Revisión y auditorías internas del SG-SST
Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa			Empresa

Actuar	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Plan de mejoramiento del SG-SST	Empresa y practicante
---------------	--	---------------------------------	-----------------------

Nota. Fuente: Resolución 0312 de 2015 Art. 27: Tabla de valores de los Estándares Mínimos

La metodología del SG-SST se desarrolló a través del procedimiento lógico y por etapas que ofrece el ciclo PHVA, ya que para la implementación de todo el sistema la resolución 0312 de 2019 en el Art. 25: “Fases para la adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos” reglamenta los procedimientos que las empresas deberán seguir para la implementación de esta; de esta misma forma, y teniendo en cuenta lo expuesto en esta resolución se realizó la propuesta de diseños del SG-SST, organizando los requerimientos mínimos que debe tener la empresa y esta pueda cumplir en los plazos establecidos con lo solicitado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Las fases de implementación del sistema son las siguientes:

- Fase 1: Evaluación inicial
- Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial
- Ejecución
- Seguimiento y plan de mejora
- Inspección, vigilancia y control

Estas fases de implementación están guiadas a cumplir las tres principales etapas en las que se realizará este proyecto, que son:

- Autoevaluación
- Plan de mejora
- Diseño y formulación del plan anual del SG-SST

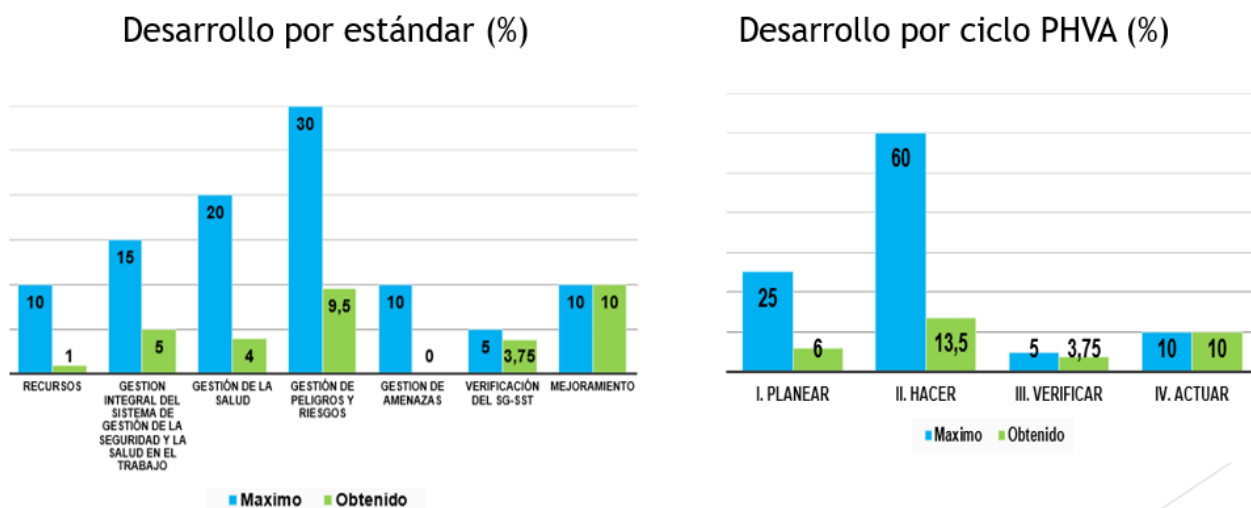
Según lo contemplado en el cronograma de actividades del proyecto, se construyeron los procedimientos que la empresa podrá implementar y que a continuación se evidenciará como fue el proceso de diseño en la construcción de las etapas de este.

ETAPA 1

Evaluación inicial

La evaluación inicial es el primer requerimiento en la implementación del SG-SST, este procedimiento permite conocer el estado actual de la empresa frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso se realizó en compañía de los dirigentes de la empresa Resafe Marketing S.A.S, arrojando un resultado final de 33,25%, lo que muestra un nivel crítico en la evaluación necesitando un resultado mínimo para cumplir por encima de 85%. Este resultado no fue de extrañar debido a que el proceso de implementación del SG-SST se hizo por primera vez, para lo cual, el proceso de calificación ayudó a identificar todos los requerimientos más urgentes del sistema.

Ilustración 7 Gráficos de resultados evaluación inicial



Nota. Fuente: Gráficos de los resultados de la Evaluación inicial del SG-SST, formato SURA

En la ilustración anterior, se muestra el comparativo del resultado de las respuestas vs el puntaje máximo que se puede obtener; en estos gráficos se puede observar la gran diferencia en los picos necesarios y los obtenidos en esta primera evaluación, lo que comprobó la pertinencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ilustración 8 Tabla de valores y calificación evaluación inicial

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5	0	X	0		
		1.1.6. Conformación COPASST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	0	0	
		1.2.2. 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	0	0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (50%)	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	1	15	0	0	0	0	5
			2.1.2. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
			2.2.2. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0	
Conservación de la documentación (2%)		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1	1		0	X	0		
Rendición de cuentas (1%)		2.7.1. Matriz legal	2	0		0	0	0		
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	0	0		
		2.8.2. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	X	0		
Comunicación (1%)		2.9.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0	X	0		
Adquisiciones (1%)	2.10.1. 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	0	0				
Contratación (2%)	3.1.1. Descripción sociodemográfica, Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	0	0	0	0	2		
Gestión del cambio (1%)	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0			
	3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0			
	3.1.4. Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0	0			
	3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0			
	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0			
	3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodpendencia y otros)	1		0	0	0	0			
	3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0			
	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	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	0	0	0	2		
	3.2.2. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		0	0	0	0			
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		0	0	0	0			
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	3.3.1. Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	0	0	0	0	0		
	3.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	0	0			
	3.3.3. Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	0	0			
	3.3.4. Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.5. Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0			
	3.3.6. Medición del ausentismo por causa médica	1		0	0	0	0			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	0	0	0	0	7	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0		
		4.1.3. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	X	0		
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	X	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	0	0	2,5	
		4.2.2. Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		0	0	0	0		
		4.2.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0		
		4.2.4. Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5		0	0	0	0		
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	10	0	0	0	0	0		
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	X	0			
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta, ante emergencias	5	10	0	0	0	0	0		
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0			

III. VERIFICAR		VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)					3,75
Gestión y resultados del SG-SST (5%)			6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	0	0	
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	1,25	0	X	0
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25	1,25	0	X	0
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25	1,25	0	X	0
IV. ACTUAR		MEJORAMIENTO (10%)					10
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)			7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	2,5	0	
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5	2,5	0	X	0
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5	2,5	0	X	0
		7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5	2,5	0	X	0
TOTALES			100	33,25	0	0	0
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 DEL SG-SST			
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:				CRÍTICO			

Nota. Fuente: Resultados de la Evaluación inicial del SG-SST, formato SURA

Las No conformidades encontradas en la evaluación inicial de las condiciones de SST de la empresa Resafe Marketing S.A.S mostraron la falta del cumplimiento del ciclo PHVA en todos los procesos productivos; esto se evidenció con la falta de una política de SST, un plan de trabajo en anual en SST, un plan de capacitación en SST, programas de promoción y prevención del riesgo ocupacional, una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, indicadores de gestión de SST, auditorías en SST y acciones de mejora para la corrección de las condiciones encontradas. Para esto, luego de obtener un resultado crítico inferior al 60%, se procedió a iniciar un plan de mejora que ayudó a subsanar las No conformidades encontradas en la evaluación inicial.

Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial

El Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial se realizó para tomar las medidas necesarias para la implementación de los requisitos mínimos del SG-SST, este se realizó con el formato del Ministerio de Trabajo: **“Hoja de apoyo básica para plantear un plan de mejoramiento relacionado con la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST, establecido en el artículo 29 de resolución 0312 de 2019”**. La estructura de este formato permitió establecer el objetivo de cumplimiento, el alcance, la meta mínima a alcanzar en el

diseño de los estándares mínimos del sistema y el plazo determinado para su cumplimiento. El formato relaciona la etapa del ciclo PHVA, la actividad a desarrollar, el mes en el que se realizará la actividad, el porcentaje de cumplimiento de implementación, el responsable, evidencia de cumplimiento y las observaciones pertinentes. También contiene la asignación de recurso para el desarrollo de este plan y la medición y seguimiento que es la que ayudó a determinar la pertinencia de formato y el establecimiento de controles para la implementación de cada una de las actividades propuestas en este.

En el proceso de implementación de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan de mejoramiento se pudo evidenciar los cuatro pilares importantes es este proyecto, ya que para crear toda la estructura que requiere el SG-SST se necesita tener un plan estratégico guiado al mejoramiento de las condiciones de SST, estas acciones deberán ser implementadas para poder crear un seguimiento a estas, como se pudo lograr en la creación del cronograma de actividades que se plantean en el Plan de trabajo anual en SST, se debió crear un esquema de control y vigilancia a través de los indicadores de gestión y las auditorías internas que finalmente son las que darán los resultado para tomar las acciones correctivas y mantener el ciclo de mejoramiento continuo. El resultado del plan de mejoramiento al momento de terminar el proyecto fue de 84%, el mínimo solicitado por el Ministerio de Trabajo es de 90% de cumplimiento del plan, el 16 % restante para alcanzar esta meta, incluyendo el 10% para completar el 100% de las actividades son responsabilidad de la empresa y para el debido cumplimiento deberá iniciar por designar un responsable del SG-SST según lo indica la Resolución 0312 de 2019.

Descripción sociodemográfica y caracterización de las condiciones de salud

El proceso para la descripción sociodemográfica y la caracterización de las condiciones de salud se realizó a través de la metodología para la recolección de datos; esta se desarrolló a través

de una encuesta semiestructura con preguntas cerradas de selección múltiple y otras abiertas para obtener datos de dirección de residencia, cargos, nombres y apellidos. Como herramienta para cumplimiento de este requerimiento y para que las personas que realizan actividades para la empresa pudieran responderla con la mayor brevedad debido a que estos se encuentran en diferentes ciudades se utilizó un formato de encuestas de Google Forms, donde después de diseñar el formulario se le envió a cada uno por medio de un enlace para que estos respondieran y se lograra obtener los datos necesarios para la construcción del perfil sociodemográfico de la empresa y al mismo tiempo definir condiciones de salud de estos.

A continuación, se relaciona en la siguiente ficha técnica las preguntas realizadas en la encuesta realizada a todas las personas que realizan actividades para la empresa independientemente de su tipo de vinculación con ella:

Tabla 4 Ficha técnica de la encuesta de descripción sociodemográfica

Ficha técnica encuesta de descripción sociodemográfica y condiciones de salud de Resafe Marketing S.A.S			
Encuesta de Perfil Sociodemográfico Resafe Marketing S.A.S			
Descripción de la encuesta			
La siguiente encuesta se hace con el propósito de recolectar información básica para la creación del Perfil Sociodemográfico de Resafe Marketing S.A.S. Toda la información solicitada en este formulario será tratada de forma confidencial y basados en la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales de las personas como garantía a su derecho fundamental de un correcto tratamiento de la información suministrada.			
Tamaño de muestra	6	Número de respuestas	6
Objetivo	Definir el perfil sociodemográfico y de condiciones de salud de Resafe Marketing S.A.S		
Población objetivo	Personas que realizan actividades laborales para Resafe Marketing S.A.S		
Método de recolección		Encuesta virtual (Google forms)	
Relación de las preguntas realizadas			
1	Nombre	15	Dirección de residencia
2	Apellidos	16	Teléfono o celular

3	Tipo de identificación	17	Tenencia de vivienda
4	Número de identificación	18	Cargo que ocupa
5	Edad	19	Promedio de ingresos mensuales
6	Género	20	Antigüedad en la empresa
7	¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?	21	Tipo de vinculación a la empresa
8	Estado civil	22	¿A qué actividades dedica el tiempo libre?
9	Estrato al que pertenece	23	¿Ha participado de alguna de las siguientes actividades de promoción de la salud y el bienestar de la empresa?
10	¿Tiene hijos?	24	¿Fuma?
11	Si su respuesta fue Sí, ¿Cuántos hijos tiene?	25	¿Qué tan a menudo consume bebidas alcohólicas?
12	¿Es usted cabeza de familia?	26	¿Con qué frecuencia realiza actividades deportivas?
13	Nivel de escolaridad	27	¿Le han diagnosticado o sufre de alguna de las siguientes enfermedades?
14	Municipio de residencia	28	¿Cuenta con las dos vacunas contra el Covid-19?

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta de la descripción demográfica de la empresa

Las respuestas que se obtuvieron de esta encuesta ayudaron a determinar qué clase de actividades se podrán desarrollar en el Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo como acciones de mejora para las condiciones de salud en el trabajo; toda esta información fue relevante para la construcción y sostenimiento del SG-SST en su proceso de implementación y útil para determinar la pertinencia de los temas asociados en SST.

ETAPA 2

Matriz Legal

El desarrollo de la matriz de requisitos legales se construyó a través de toda la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo y los temas asociados a este. Las normas descritas en la matriz son congruentes al nivel de riesgo de la empresa, la cual por su actividad económica es

catalogada según la Resolución 1607 de 2002 riesgo clase 1, adicional a esto, se debió tener en cuenta que es una empresa de menos de 10 trabajadores y que su impacto es más de tipo social. La Matriz de requisitos legales fue la base fundamental para todo el diseño e implementación del SG-SST ya que toda la normatividad que en esta quedó incluida hace recurrencia a todo el proceso histórico y legal para el desarrollo de todos los programas del sistema, siendo esta la base de consulta para tener en cuenta en la prevención y promoción del riesgo ocupacional.

La estructura de la matriz es la siguiente: Norma, año de emisión, disposición que la regula, artículo aplicable, descripción del requisito, evidencia del cumplimiento en la empresa, el responsable y observaciones en caso de tenerlas. La información adicional a la norma es la interpretación para la implementación de las actividades de control, seguimiento y el responsable asignado quien rendirá cuentas según los resultados de la gestión realizada.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La política de SST de la empresa se construyó con el propósito de mostrar el compromiso que tiene la organización frente al desarrollo del SG-SST, esta se realizó teniendo en cuenta las condiciones actuales con las que desempeña sus actividades y el cumplimiento de la normatividad colombiana vigente; para constancia del compromiso adquirido se crea un documento de soporte el cual está firmado por el Gerente de la empresa.

Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de SST planteados se determinaron en respuesta a los resultados de la evaluación inicial del sistema, estos proyectan el cumplimiento de todo el sistema a través de la divulgación de la política en SST y los programas y actividades asociados a esta. Dichos objetivos se incluyeron en el documento que contiene la política de SST de la empresa para que

estos quedaran aprobados por la alta dirección en concordancia del compromiso que adquiere la empresa y los empleados para su cumplimiento.

Plan de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de capacitaciones en SST se desarrolló teniendo en cuenta los resultados de la evaluación inicial del SG-SST, el Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial y la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo encontrados en la Matriz de riesgo GTC-45. Este plan de capacitaciones está incluido en los objetivos planteados en la Política de SST de la empresa y su programación se incluyó en el cronograma de actividades del Plan de trabajo anual en SST.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

En el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Trabajo anual es uno de los requerimientos fundamentales para la implementación de todo el sistema, dado que este es el medio que entrelaza todos los requerimientos a implementar, el tiempo en el que se deben ejecutar, el cumplimiento normativo y los planes de mejoramiento en SST que serán fundamentales para la prevención y promoción del riesgo ocupacional.

Este se desarrolló por medio de dos documentos: el primero es el documento teórico donde se presenta el plan y su aplicabilidad; el segundo es el cronograma de actividades propuesto para dar cumplimiento a todas las actividades y programas del SG-SST. Las actividades y programas que se desarrollan a través del plan de trabajo son resultado del plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial y los requerimientos normativos necesarios para la prevención y promoción del riesgo ocupacional como lo indica el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

ETAPA 3

Determinación de los canales de comunicación

Este requerimiento se determinó teniendo en cuenta los medios electrónicos y virtuales con los que cuenta la empresa y las áreas locativas; donde a través de los correos institucionales, las redes sociales, carteleras, reuniones virtuales y físicas, se podrá comunicar todo lo referente al SG-SST, ya que el sistema es de conocimiento de todos. La realización de este quedó evidenciada en el Plan de Trabajo Anual en SST numeral 10.

Establecimiento de Roles y Responsabilidades

Los roles y responsabilidades en el SG-SST son un requerimiento para establecer las funciones de las cuales cada miembro de la organización se hará responsable de su cumplimiento. Estos roles y responsabilidades se tomaron de los indicados por la ARL SURA en los pasos a determinar para el desarrollo de las actividades del sistema. La realización de este requerimiento quedó evidenciada en el Plan de Trabajo Anual en SST numeral 9.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS COMPLEMENTARIOS DEL SG-SST DE RESAFE MARKETING S.A.S

Contratación

Procedimiento para la evaluación y selección de proveedores

El procedimiento para la evaluación y selección de proveedores es un requerimiento que se realizó teniendo en cuenta los futuros procesos de contratación que tenga la empresa y la pertinencia que estos tengan en cuanto a consideraciones en SST. En este se tuvo en cuenta los pasos que se deberían tener en cuenta para la selección de proveedores y contratista, la forma de

evaluarlos y el seguimiento que se deberá realizar, con el propósito de garantizar de que estos cumplan con estándares mínimos de SST y que en cuestiones monetarias sean de beneficio para la empresa. Este procedimiento se complementa con los siguientes documentos:

- Evaluación y seguimiento de proveedores y contratistas
- Matriz de evaluación y selección de proveedores y contratistas
- Base de datos de proveedores y contratistas

Estos documentos indicarán a través de la valoración adquirida en la evaluación la información a tener en cuenta para seleccionar con quien formalizar una relación contractual y el seguimiento a su rendimiento porcentual en el desarrollo de los contratos.

Adquisiciones

Procedimiento para la Adquisición de productos, bienes y servicios

El procedimiento para las adquisiciones de productos, bienes y servicios se realizó para dar cumplimiento a los requerimientos normativos de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019; en este se estandarizan los pasos para tener en cuenta en el proceso de adquisiciones según las exigencias del SG-SST y que según la (ARL SURA, 2021)son:

- Establecer los requisitos de SST
- Requisitos de compra desde el punto de vista de SST
- Comunicación a los proveedores las determinaciones de la organización en SST
- Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios recibidos, garantizando que durante su desempeño cumplan con los requisitos en SST.

- Realizar las medidas de prevención y control recomendadas por SST para las nuevas adquisiciones.

A partir de estas recomendaciones y aspectos generales se desarrolló en contenido del procedimiento y se agregó un diagrama de flujos que simplificará los pasos a seguir.

- Se anexa Formato de Solicitud de compras o contratación de productos y/o servicios.

Este formato se propuso para que se pueda hacer una solicitud previa de las compras y/o contrataciones de productos y servicios, los cuales deben contar con la aprobación del encargado del área o en forma directa de la alta dirección. Este formato dará lugar al inicio de las relaciones contractuales y al aprovisionamiento de la organización.

Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo

El Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo se realizó conforme al formato estandarizado para este, que tiene preestablecido la ARL SURA; a este se le agregó lo solicitado en el artículo 4: Los peligros existentes en la empresa en los cuales los trabajadores pueden estar expuestos.

Indicadores y Matriz de indicadores de SST

Para la propuesta de los indicadores del SG-SST mínimos, se tuvo en cuenta la matriz de indicadores de la ARL SURA donde se contempla la definición de los indicadores del SG-SST y se indica cómo medirlos. La Resolución 0312 en el Art. 30 exige como mínimo iniciar el sistema con los siguientes indicadores:

- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad

- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa médica

Respondiendo a este requerimiento se propuso el diseño de estos indicadores teniendo en cuenta, el tipo de indicador (proceso, estructura y resultado), la fuente de información, las variables a evaluar y los resultados de forma trimestral, semestral y anual. En estos se realizarán los análisis con la misma metodología de registro de evaluación y se registrarán las respectivas acciones correctivas y el seguimiento de estas. Nota: La construcción de los demás indicadores se hará a través del resultado de estos y del desarrollo del Plan de trabajo anual en SST; es de tener en cuenta que la estructura del formato de los indicadores da lugar a la adaptación simple del modelo para poder evaluar cada indicador nuevo, solamente, se deberá introducir los parámetros de evaluación y el nombre del indicador.

Seguimiento en mantenimiento de equipos, vehículos y herramientas

En este procedimiento se tuvo en cuenta que la empresa contaba con la hoja de vida de sus equipo, vehículos y herramientas, para lo cual se propuso un formato de control y seguimiento de los mantenimientos realizados, en este se tuvo en cuenta: la fecha, el tipo de mantenimiento (preventivo o correctivo), proveedor, el trabajo realizado, verificación específica (cumplimiento de expectativas y/o requerimiento de ajustes), necesidad de repuestos y la revisión del encargado el área. Este formato cuenta con el espacio para llevar la numeración de registro que servirá para actualizar la hoja de vida de los equipos cada que haya cambios significativos.

Inspección de Higiene y Seguridad

Para el cumplimiento del requisito de inspección a instalaciones, maquinaria y equipo, se propuso el formato de Inspección de Higiene y Seguridad, el cual es un formulario de chequeo que evalúa las condiciones de seguridad locativas, de higiene, eléctricas y saneamiento básico a través de una lista de consideraciones a inspeccionar las cuales se marcarán si cada una de estas cumple o no con los requerimientos de SST y las condiciones mínimas para la prevención y promoción del riesgo ocupacional, dejando las observaciones necesarias para que estas ayuden en el mejoramiento continuo del SG-SST.

Protocolos de seguridad y salud en el trabajo

En respuesta al requisito de tener procedimientos e instructivos internos de SST, se propuso la adopción de protocolos de seguridad y salud en el trabajo con el propósito de que las personas que permanecen o visitan las instalaciones de la empresa mantengan comportamientos seguros y preventivos que mejoren las condiciones de SST en la empresa, adicional a esto, la adopción de protocolos de bioseguridad ante la amenaza del Covid-19. Se propuso que estos protocolos estén de forma visible y de fácil acceso para su conocimiento y divulgación. Este procedimiento se complementó con el formato de Auto reporte de condiciones de SST que podrán ser diligenciados por los trabajadores o por la persona que encuentre condiciones inseguras que puedan afectar la seguridad y la salud de todos.

- Se anexa el Formato de Auto reporte de condiciones de SST.

Archivo y retención documental en SST

El proceso de archivo y retención documental se realiza debido a la complejidad que tiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en cuanto a los hallazgos e

investigaciones de peligros y riesgos en SST, las capacitaciones de SST, la vigilancia epidemiológica, la medicina del trabajo y la evaluación y valoración de los riesgos. Este procedimiento está fundamentado en el Artículo 13 del Decreto 1443 de 2014 y da las principales consideraciones para la conservación de los documentos del SG-SST. Para el cumplimiento de este requisito se propuso llevar el registro a través del formato anexo en el Acuerdo 004 de 2019 y se actualizará según la importancia y uso de los documentos, en este formato se tendrán las disposiciones y el ciclo de vida de la gestión documental en la empresa.

ANOTACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

1. Es obligación de la empresa Resafe Marketing S.A.S hacer la asignación de una persona que implemente el SG-SST, según lo dice el Art. 4 de la Resolución 0312 de 2019, quien mínimamente debe ser Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo o alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo un año de experiencia certificada y que se acredite el curso de las 50 horas en SST.
2. La empresa tendrá el compromiso de definir el monto adecuado para establecer los recursos financieros del SG-SST.
3. La persona encargada de la SST de la empresa cuenta con el curso de las 50 horas en SST y tiene certificación de su realización y aprobación, por lo cual según el Art. 4 de la Resolución 0312 de 2019, está en la facultad de administrar el SG-SST de la empresa.
4. Debido a que la empresa solo cuenta con dos personas que oficialmente hacen parte de Resafe Marketing S.A.S, no se pudo constituir la brigada de emergencia, pero en el plan de trabajo anual se dejan los requerimientos de este debido a que los empresarios manifiestan nuevas contrataciones en el corto plazo, pero en el momento de la realización del proyecto aún no se habían realizado.

5. Las evaluaciones médicas ocupacionales son de total obligación de los empresarios y estos deberán cumplir con estos requerimientos para que en el momento de una auditoría del SG-SST no les levanten una No conformidad.
6. La empresa deberá señalar las áreas de trabajo, identificando las zonas de elementos de primeros auxilios, de atención de emergencia como lo son los extintores, las salidas de emergencia y puntos de encuentro, con el propósito de empezar con los protocolos de atención de emergencia y primeros auxilios.
7. El desplazamiento en moto cumpliendo con actividades asociadas a la actividad económica se deberá evaluar de forma especial, ya que este procedimiento puede cambiar el nivel de clasificación del riesgo y reformular de forma significativa la identificación de peligros, evaluación y valor del riesgo ocupacional al estar presente una probabilidad alta de riesgo fatal por accidente de tránsito.

ANEXOS

Tabla 5 Anexos del proyecto

Anexo, Lista de documentos del proyecto SG-SST	
Nombre del documento	Tipo de documento
Archivo y retención documental	Procedimiento y Formato
Auto reporte de condiciones en SST	Formato
Base de datos de proveedores	Formato
Evaluación inicial SG-SST	Formato (diligenciado)
Evaluación y seguimiento de proveedores	Formato
Inspección de Higiene y seguridad	Formato
Matriz de riesgos	Formato
Matriz de evaluación de proveedores	Formato
Matriz de indicadores y objetivos	Formato
Matriz legal	Formato
Perfil sociodemográfico	Procedimiento
Plan de capacitación en SST	Procedimiento
Plan de mejoramiento en el SG-SST	Procedimiento
Plan de trabajo anual en SST	Procedimiento
Política de SST	Procedimiento
Procedimiento de evaluación y selección de proveedores	Procedimiento
Procedimiento para identificar PyR	Procedimiento
Procedimiento para la adquisición de bienes y servicios	Procedimiento
Protocolos de seguridad	Procedimiento
Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo	Procedimiento
Seguimiento en mantenimiento	Formato
Solicitud de compra y contratación	Formato
Tabla de retención documental en SST	Formato
Cronograma de actividades del Plan de trabajo anual	Formato (Diligenciado)
Plan de mejoramiento	Formato

Nota. Documentos y formatos anexos al proyecto del SG.SST

CONCLUSIONES

El desarrollo del proyecto de Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S, mostró la importancia que tiene la implementación de este tipo de programas en una organización, ya que a través de la búsqueda de la mejora continua se determinan los pasos que ayudan a disminuir el riesgo ocupacional donde el principal propósito es mantener en óptimas condiciones la seguridad y la salud de los trabajadores cualquiera que sea el tipo de contratación y vinculación.

La obligatoriedad de la implementación del SG-SST según lo determina el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, se ve justificada en los resultados de la gestión que se realiza en las empresas según el riesgo de sus actividades económicas. El diseñar e implementar un SG-SST en cualquier compañía lo que significa es tener la capacidad de crear una metodología de gestión de los recursos humanos a través de una plataforma de seguridad que se puede evaluar y medir según su tamaño y actividad.

El SG-SST entrelaza la normatividad de la gestión del riesgo, la salud y los requerimientos de la gestión de la calidad empresarial; la determinación que tenían las empresas antes de que estos requerimientos se volvieran obligatorios, era la necesidad común de salvaguardar la integridad física y mental de las personas que hacen parte de las compañías. La prevención y promoción del riesgo ocupacional determina el grado de compromiso que tiene una organización no solo en el ámbito económico, sino también en el político, moral y constitucional.

La esquematización de los programas de seguridad y salud en el trabajo determinan bases sólidas que generan cambios de impacto psicosocial en las personas; planificar todo el proceso laboral a través de la metodología continua de gestión de los riesgos de todas las actividades

organizacionales, le brinda un control especial a los directivos de las empresas sobre sus personas a cargo, y no exactamente en cuanto a la relación jefe – empleado - resultado, sino a las relaciones colaborativas que a partir de la participación en el logro de objetivos en común se logra definir lo que significa el concepto de mejora continua; este concepto va aplicado al SG-SST tras su modelo de participación activa de todo el componente humano de las actividades de la empresas en el desarrollo de todo el sistema.

Este sistema a través de la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), tiene la capacidad de desarrollar un ciclo constante de crecimiento y renovación; las actividades, procedimientos, la forma de evaluación, medición y control, los programas de capacitación y la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, hacen que la determinación que se tuvo en la Resolución 0312 de 2019 de implementar el SG-SST y anualmente repetir el ciclo, sea la forma adecuada de garantizar el compromiso de todas las organizaciones en la prevención y promoción del riesgo laboral, adicional a esto, determinar qué tipo de acciones planear para subsanar y capacitar a todas las personas que hacen parte de la organización en SST, permiten que este ciclo se alimente y crezca para volver a ejecutarse.

Finalmente, desde el punto de vista de un administrador, recorriendo todo el proceso que ayudó a construir los sistemas de gestión, concluyo que la seguridad y salud en el trabajo son la medida en la cual se plantea el mejoramiento continuo de los procesos; no se pueden implementar medidas de control si no hay una base teórica que las soporte, no se puede garantizar de que hallan cambios significativos en una organización si sus sistemas de gestión no siguen un ciclo de crecimiento y retroalimentación guiada al cambio, no se puede hablar de un proceso sino hay un procedimiento, y en esto consiste el ciclo PHVA, en determinar un plan estratégico que integre a todos los miembros de una organización, implementar los programas de desarrollo productivo

basados en el mejoramiento continuo, evaluar la metodología del diseño estratégico para finalmente crear las acciones correctivas que permitirán nuevamente implementar el ciclo.

La seguridad y la salud en el trabajo son el componente principal para garantizar que en una organización se puedan desarrollar los procesos a través de una metodología segura, esto se logra implementando un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

RECOMENDACIONES

En el desarrollo de proyecto del “Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Resafe Marketing S.A.S, se presentaron ideas de mejora para la calidad del trabajo en la organización, debido a esto y siguiendo los lineamientos del mejoramiento continuo en Seguridad y Salud en el Trabajo y las mejoras de la gestión empresarial, se sugiere lo siguiente:

1. Asignar a la persona que implemente en SG-SST ante la ARL según lo formula la Resolución 0312 de 2019.
2. Iniciar con el proceso de evaluaciones médicas ocupacionales y con el archivo clínico.
3. La empresa tiene fortalezas en el manejo de las TICs, desarrollo de plataformas tecnológicas, aplicaciones y diseño de páginas web. Teniendo en cuenta que uno de los mayores requerimientos en el SG-SST es el desarrollo del Plan de capacitación en SST y que en la actualidad muchos de sus procesos los realizan contratista, la empresa presenta una oportunidad de mejora en la cual podrían trabajar e implementar a corto o mediano plazo. La recomendación es crear una plataforma MOODLE de capacitación interactiva, en la cual la empresa podrá garantizar que sus contratistas también participen de los programas de SST de forma virtual, además, esto podría disminuir costos en instructores, disminuir los tiempos de ausencia del trabajo por capacitación y poder ajustarlo con las inducciones y reinducciones propias a la actividad económica.
4. Se recomienda luego de la implementación del SG-SST, iniciar con la implementación del Sistema de Gestión Documental y Archivo. El propósito de esta recomendación es implementar gradualmente todo el Sistema de Gestión de la Calidad y siendo la gestión

documental uno de los factores fundamentales para este, la recomendación es adecuada y pertinente.

5. Se recomienda continuar con la rigurosidad de la implementación del SG-SST, llevar los respectivos controles, verificación de la normatividad vigente, actualización de todo el programa de seguridad y salud en el trabajado con la participación de empleados y contratistas independientemente de su forma de vinculación. Es responsabilidad de la empresa en cabeza del Gerente de continuar con el proceso y metodología existentes, pero también se hace necesaria su actualización para lo cual deberán mantener los recursos necesarios (Físicos, tecnológicos, humanos y financieros) para permanecer en el ciclo constante del mejoramiento continuo.

REFERENCIAS

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (23 de 08 de 2021). *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/>:

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud Y Trabajo*, 45.

ARL SURA. (01 de 11 de 2021). <https://www.arlsura.com>. Obtenido de ARL SURA:

<https://www.arlsura.com/index.php/283-sgsst/2415-procedimiento-de-adquisiciones-y-compras>

Asfahl, C., & Rieske, D. (2010). *SEGURIDAD INDUSTRIAL Y ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD* (Vol. 6). México: Pearson Education.

Bertalanffy, L. V. (1968). *GENERAL SYSTEM THEORY; Foundations, Development, Applications*. Nueva York: George Braziller.

Cahueñas Gitiérrez, S. M., & Chamorro Mosquera, J. A. (2018). *PROPUESTA DE DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA AMBIENTES Y EXTERIORES LTDA*. FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM, Valle del Cauca. Santiago de Cálí: FACULTAD DE INGENIERÍA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM.

Camisón, Cruz, González, C. (2006). *GESTIÓN DE LA CALIDAD: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España: Pearson Education S.A.

Cancillería de Colombia. (s.f.). <https://www.cancilleria.gov.co/>. Obtenido de Cancillería de Colombia: <https://www.cancilleria.gov.co/en/node/406>

Consejo Colombiano de Seguridad. (12 de 03 de 2021). *CCS Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de <https://ccs.org.co/>: <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-colombia-observatorio-de-seguridad-y-salud-del-ccs/>

Corte Constitucional. (2015). *CONSTITUCIN POLITICA DE COLOMBIA*. (A. N. Constituyente, Ed.) Bogota: Corte Constitucional Republica de Colombia. Recuperado el 19 de 07 de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

DANE. (05 de 2021). *DANE*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

DANE. (2021). *Principales indicadores del mercado laboral Diciembre de 2020*. Bogota, Colombia: DANE. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf

Denda, Paolini & Tirachini, E. (2014). *TRES MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN: LILLIAN MOLLER GILBRETH, MARY PARKER FOLLETT Y JOAN WOODWARD*. Ciudad de la Plata, Argentina: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Revista digital.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Proceso de Gestión del Talento Humano*. Bogotá D.C.: Función Pública.

Departamento de Asuntos Económicos de la Secretaría de las Naciones Unidas . (2009).

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las actividades económicas (CIU). Nueva York: Naciones Unidas.

Esteva, C. (2001). SALUD LABORAL La ergonomía y la planificación del trabajo en la oficina de farmacia. *ELSEVIER OFFARM*, 100-103. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-salud-laboral-la-ergonomia-planificacion-13759>

Gonzalez Gaviria, J. J. (2019). *PROPUESTA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO AL DECRETO 1072 DEL 2015 Y A LA RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019 EN LA EMPRESA LINK COMUNICACIONES Y ASESORÍAS S.A.S DE MONTERÍA - CÓRDOBA*. Universidad Cooperativa de Colombia, Cordoba. Montería, Colombia: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Google Maps. (2021). *Google Maps*. Obtenido de <https://www.google.com/maps>:
<https://www.google.com/maps/place/Resafe+Marketing+SAS/@6.0711286,-75.354547,15z/data=!4m5!3m4!1s0x0:0xc8f4070512bdbb7f!8m2!3d6.0711286!4d-75.354547>

Henao Robledo, F. (2014). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Conceptos básicos* (Vol. Tercera edición). Bogotá: ECOE Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&pg=PT10&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México D.F: MCGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: MacGraw Hill.

Ingenio Empresa. (s.f.). *Ingenio Empresa*. Obtenido de <https://www.ingenioempresa.com/>:
<https://www.ingenioempresa.com/analisis-pestel/>

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (19 de 05 de 2020). *Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral*. Obtenido de <https://isbl.eu>: <https://isbl.eu/2020/05/el-origen-de-ohsas-18001-sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Intur. (20 de 11 de 2018). *Intur Hoteles*. Obtenido de <https://www.intur.com/>:
<https://www.intur.com/blog/tendencias-de-negocios.html>

Jiménez Barbosa, I. A. (2004). SALUD OCUPACIONAL UNA VISIÓN HISTÓRICA Y GENERAL. *CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA LA SALUD VISUAL Y OCULAR*.

Lizarazo, Fajardo, Berrio & Quintana, C. (2018). *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá, Colombia: Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

López Árias, E. (2009). *EL MANTENIMIENTO PRODUCTIVO TOTAL TPM Y LA IMPORTANCIA DEL RECURSO HUMANO PARA SU EXITOSA IMPLEMENTACIÓN*.

Pontificia Univercidad Javeriana, Cundinamarca. Bogotá: Facultad de Ingeniería PUJ.

Recuperado el 11 de 07 de 2021, de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7276/Tesis262.pdf>

Ministerio de Salud Y Protección Social. (2012). *Ley 1562*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2021). *Sobre la no exigencia de prueba de SARS-CoV-2 (COVID 19) por parte del empleador a trabajadores y aspirantes a un empleo*. Bogotá D.C, Colombia: Mintrabajo.

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1987). *Desarrollo y cooperación económica internacional: Medio ambiente*.

Informe de la comisión mundial sobre el medio ambiente y el desarrollo. Nairobi:

Naciones Unidas. Obtenido de

http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf

Nathalia Morales Arévalo. (12 de 05 de 2021). *LR*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/>:

<https://www.larepublica.co/especiales/negocios-entre-la-pandemia-y-el-vandalismo/los-costos-de-las-empresas-se-incrementan-hasta-30-por-los-bloqueos-segun-acopi-3168471>

Neffa, J. C. (2014). EL TRABAJO HUMANO, COMO DIMENSIÓN DE LA ACTIVIDAD

FÍSICA. *CEIL PIETTE-CONICET*, 1. Recuperado el 12 de 07 de 2021, de

https://www.researchgate.net/publication/321597666_El_trabajo_humano_como_dimension_de_la_actividad_fisica

NTC OHSAS. (2007). *NORMA TÉCNICA NTC-OHSAS COLOMBIANA 18001; Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, Requisitos*. Bogotá, Colombia: ICONTEC.

NTC-ISO 45001. (2018). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - REQUISITOS CON ORIENTACIÓN PARA SU USO*. Bogotá, DC: ICONTEC.

OIT. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Turín: Organización Internacional de trabajo.

OIT. (16 de 04 de 2020). <https://www.ilo.org/>. Obtenido de OIT ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741818/lang--es/index.htm

OIT. (2020). *PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL COVID 19 EN EL TRABAJO: Lineamientos para la implementación de medidas en las empresas Colombia*. Bogotá, Colombia: OIT Colombia. Recuperado el 14 de 07 de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745694.pdf

OIT. (s.f.). <https://www.ilo.org/>. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (1957). *Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo*. Ginebra, Suiza: OMS (Organización Mundial de la Salud).

Resafe Marketing S.A.S. (s.f.). *Resafe Marketing*. Obtenido de resafemarketing.com/: <https://resafemarketing.com/nosotros/>

Rojas, M. (14 de 11 de 2021). *Sefe Mode Blog empresarial*. Obtenido de

<https://smsafemode.com/>: <https://smsafemode.com/blog/archivo-y-retencion-documental-del-sgsst/>

Salazar Sierra, Carolina. (29 de 03 de 2021). *La Republica*. Obtenido de

<https://www.larepublica.co/>: <https://www.larepublica.co/economia/los-pros-y-los-contras-de-la-proxima-reforma-tributaria-del-gobierno-de-ivan-duque-3145238>

Suzuky, T. (1995). *TPM en industrias en proceso*. Madrid, España: TGP-Hoshin, S.L. Marqués de Cubas, 25. Recuperado el 03 de 07 de 2021

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York and London: Harper & Brothers.

Torres, Rodrigo. (22 de 10 de 2019). *Valora Analitik*. Obtenido de

<https://www.valoraanalitik.com>: <https://www.valoraanalitik.com/2019/10/22/cuanto-gastan-los-colombianos-en-domicilios-por-mes/>

Vera Cruz, D. F. (2019). *Beneficios en Seguridad y Salud en el Trabajo con la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental en las Organizaciones*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Yurany Arciniegas. (06 de 05 de 2021). *France 24*. Obtenido de <https://www.france24.com/>:

<https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210506-colombia-razones-paro-nacional-protestas-gobierno-ivan-duque>

