

**CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN  
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA DE PRESTACIÓN  
DE SERVICIOS TEMPORALES**

**Linda Arteta Mercado**

**Carolina Mosquera Méndez**

**Jennifer Carrillo Lascarro**



**UNIVERSIDAD ECCI**

**Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2019**

**CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN  
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA DE PRESTACIÓN  
DE SERVICIOS TEMPORALES**

**Linda Arteta Mercado**

**Carolina Mosquera**

**Jennifer Carrillo Lascarro**

**Trabajo de grado para optar al título de:**

**Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Julietha Oviedo Correa**

**Magister en Ciencias de la Educación**

**Tutora de trabajo de grado**

**UNIVERSIDAD ECCI**

**Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2019**

## Tabla de Contenido

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 1. Introducción.....                            | 6           |
| 2. Planteamiento del Problema .....             | 8           |
| 2.1 Descripción del problema.....               | 8           |
| 2.2. Formulación del problema .....             | 9           |
| 3. Objetivos .....                              | 10          |
| 3.1 Objetivo general .....                      | 10          |
| 3.2 Objetivos específicos.....                  | 10          |
| 4. Justificación y delimitación .....           | 11          |
| 4.1 Justificación.....                          | 11          |
| 4.2 Delimitación .....                          | 13          |
| 4.2.1 Delimitación Temporal.....                | 13          |
| 4.2.2 Limitaciones .....                        | 14          |
| 5. Marco Referencial.....                       | 14          |
| 5.1. Estado del Arte .....                      | 14          |
| 5.2. Marco contextual.....                      | 18          |
| 5.3. Marco teórico .....                        | 19          |
| 5.4. Marco legal.....                           | 24          |
| 5.5. Marco conceptual .....                     | 29          |
| 6. Marco Metodológico de la Investigación ..... | 31          |
| 6.1. Tipo de Estudio .....                      | 31          |
| 6.2. Método .....                               | 32          |
| 6.3. Enfoque .....                              | 32          |

|   |    |
|---|----|
| 6.4. Diseño.....  | 33 |
| 6.5. Población beneficiaria .....                         | 33 |
| 6.6. Fuentes de información .....                         | 34 |
| 6.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 35 |
| 7. Cronograma del Proyecto .....                          | 37 |
| 8. Análisis de Resultados .....                           | 38 |
| 8.1 Plan de trabajo para la propuesta de mejora .....     | 54 |
| 9. Conclusiones .....                                     | 56 |
| 10. Recomendaciones .....                                 | 59 |
| Referencias Bibliográficas .....                          | 61 |

## **Índice de Ilustración**

### **Ilustraciones.**

|   |    |
|---|----|
| Ilustración 1 Obligaciones del empleador o contratante..... | 22 |
| Ilustración 2 Desarrollo Por Estándar .....                 | 47 |
| Ilustración 3 Desarrollo por ciclo PHVA.....                | 48 |

## Índice de Tablas

### Tablas.

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. MARCO LEGAL.....                                     | 24 |
| Tabla 2 Valoración de resultados Resolución 0312 de 2019..... | 37 |
| Tabla 3 CRONOGRAMA DEL PROYECTO.....                          | 37 |
| Tabla 4 Planear .....   | 39 |
| Tabla 5 Hacer.....  | 39 |
| Tabla 6 Verificar y actuar .....                              | 41 |
| Tabla 7 Planear .....   | 42 |
| Tabla 8 Hacer.....  | 43 |
| Tabla 9 Verificar.....  | 46 |
| Tabla 10 Actuar.....  | 46 |
| Tabla 11 Propuesta de mejoramiento PLANEAR .....              | 49 |
| Tabla 12 Propuesta de mejoramiento HACER.....                 | 51 |
| Tabla 13 Propuesta de mejoramiento Verificar y Actuar .....   | 53 |
| Tabla 14 Plan de trabajo para la propuesta de mejora .....    | 54 |

## **1. Introducción**

La seguridad y salud en el trabajo ha venido tomando importancia en el pasar de los años, las empresas han manifestado la generación de pérdidas humanas, daños en la persona y lesiones en la salud de esos colaboradores que se ven afectados en la ejecución de tareas que hacen que una empresa cumpla con su misión a lo largo del tiempo, causando sufrimientos tanto a los colaboradores como a sus familias, estos acontecimientos , estadísticas de pérdidas, lesiones en las personas, perfiles epidemiológicos reflejados en la morbilidad son las consecuencias de las exposiciones a los riesgos que genera una empresa.

Es por este motivo que en la actualidad la seguridad y salud en el trabajo como gestión interna de cada organización, es considerado uno de los pilares más importantes para el desarrollo de una actividad económica en materia de generación de bienestar y calidad de vida para cada colaborador, obligando a las empresas bajo un marco legal de cumplimiento a implementar estándares mínimos que se debe tener inmerso dentro de su desarrollo económico y productivo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo (Informe The Prevention of Occupational Diseases, 2013).

La sociedad empresarial se dirige cada vez más a la tolerancia cero con relación al riesgo en el trabajo, los entes de vigilancia están respondiendo con regulaciones más estrictas, como resultado, las empresas se ven obligadas a adaptarse a la nueva realidad, donde el cumplimiento legal y normativo se ha convertido en el estándar mínimo (Ministerio de Trabajo, 2019).

A continuación, se determina el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de servicio temporal, a partir de un diagnóstico realizado por medio de herramientas que facilitan evaluar el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de mejoramiento basados en la Resolución 0312 de 2019, se identifica cuáles son esas debilidades para el fortalecimiento de las mismas, que favorezcan los objetivos de la empresa, pretender llegar a ser el grupo empresarial de servicios de suministro y Outsourcing de talento humano predilecto a sus clientes, con mayor presencia nacional, responsable socialmente en su entorno. Con el método deductivo expondremos las conclusiones generales acerca del comportamiento o la conducta de los objetos partiendo específicamente de la observación de casos particulares que se producen durante la implementación de los requisitos mínimos legales.

Con este trabajo se facilita el cumplimiento de su misión ya que evaluando y conociendo su Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, podrá observar sus debilidades para mejora y así poder cumplir con las necesidades de su entorno basándose en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y clientes.

## **2. Planteamiento del Problema**

### **2.1 Descripción del problema**

Empresa de servicios Temporales, con el propósito de ofrecer servicios de suministro de personal profesional y técnico-profesional a las organizaciones de forma más eficiente y efectiva, ha empezado a mejorar sus procesos y procedimientos, estableciendo un sistema de calidad, involucrando consigo su infraestructura, instalaciones, herramientas y tecnología, para así garantizar su aprobación como una empresa con altos estándares en su prestación de servicios.

En el cumplimiento de la prestación de servicio de los trabajadores en los diferentes sectores económicos de clientes, están expuestos a diferentes peligros y riesgos de acuerdo con las actividades y tareas que desempeñan en cada empresa. Es por ello por lo que la empresa debe cumplir con las exigencias de la Resolución 0312 (Ministerio de Trabajo, 2019) en las distintas fases del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para poder llegar a desarrollar en compañía de cada cliente la implementación de este sistema, teniendo como beneficio disminución de accidentalidad y ausentismo (Ministerio de Trabajo, 2019).

La empresa realizó su evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad Social en Salud (SG-SST), teniendo como resultado un 73.25% de avance a septiembre de 2017, cumpliendo con la fase de planear en un 21%, en la fase de HACER en un 43.5%, en la fase de verificar 1.25% y en el Actuar en un 7.5%. Lo anterior no cuenta con un programa de rendición de cuentas, matriz legal, programa de gestión del cambio, perfiles de cargo, indicadores de estructura, proceso y resultado, programa de mediciones ambientales, seguimiento y control a las actividades de prevención,

conformación de las brigadas de emergencia, programa de auditoria, revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria, planificación de auditoria con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora. Se evidencia que tiene deficiencia en el siguiente ítem del SG-SST como son la priorización de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos en cada empresa cliente, medidas de prevención y control para intervenir los peligros plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia y sistema de vigilancia epidemiológicas. Este resultado de cumplimiento se debe a varios factores como son la disposición de las empresas clientes para el desarrollar de las actividades, compromiso gerencial de la empresa, limitación de recursos financieros, humanos y técnicos.

## **2.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de servicios temporales?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Determinar el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de servicio temporal, a partir del cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de mejoramiento.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar los estándares que se cumplen a partir de la aplicación de la evaluación inicial de la Resolución 0312 de 2019.
- Describir los estándares mínimos que no se cumplen a partir de la aplicación de la evaluación inicial de la Resolución 0312 de 2019
- Desarrollar una propuesta de mejoramiento que permita ser implementada para garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

## **4. Justificación y delimitación**

### **4.1 Justificación**

Las empresas sin importar su tamaño o actividad comercial, principal o contratista requieren de un enfoque ordenado en la administración de sus riesgos operacionales, no solo como una obligación de cumplimiento de los requisitos legales aplicables, sino como una oportunidad de mejora de las condiciones de trabajo de su personal y de reducción de su tasa de accidentes y pérdidas asociadas a los mismos.

Es de vital importancia tener en cuenta que la seguridad y bienestar de los trabajadores depende de la gerencia y la implementación de estrategias para el mejoramiento continuo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la empresa es más rentable invertir en la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales que incurrir en los costos que tendría en casos de accidentes, se estima que cada año ocurren en el mundo 120 millones de accidentes de trabajo y 200.000 muertos. Los costos médicos y sociales y las pérdidas en productividad de estas lesiones se estiman en más de 500.000 millones de dólares cada año. En algunas actividades económicas como la minería, la silvicultura, la construcción y la agricultura el riesgo es desmedido y anualmente de una quinta a una tercera parte de estos trabajadores sufren lesiones en su trabajo. Actualmente un tercio de todas las lesiones no fatales y una sexta parte de todas las fatales entre adultos entre 20 a 65 años ocurren en los ambientes de trabajo. (Díaz Cortes, 2016)

Para la empresa sería de vital importancia el presente estudio, debido a que le permitiría conocer su diagnóstico situacional ante los estándares mínimos que el Ministerio de Trabajo exige en su

normatividad de cumplimiento legal, tanto para las empresas públicas como para las empresas privadas, con el fin de enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

Así mismo permite la creación de políticas gerenciales de seguridad adquiriendo una gran cantidad de beneficios, como el de establecer un entorno que conduzca a una cultura preventiva y el fortalecimiento del dialogo social en los que se involucran tanto responsables de la implementación, como directivas de la compañía, personal, clientes, proveedores y todas las partes interesadas. Por otra parte, también brinda cumplimiento legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la compañía obtendrá una herramienta que será compatible con los diferentes sistemas de gestión, y podrá identificar y mejorar los procesos en los cuales se perciben falencias, mejorando la salud de sus trabajadores y la calidad en el servicio brindado de forma integral.

La implantación y correcta ejecución de los planes, programas y actividades son herramientas fundamentales que le permitirá a la empresa ser más estructurada, organizada y orientada al cumplimiento de objetivos, de igual ayuda a eliminar los accidentes de trabajos y enfermedades laborales, facilita el trabajo en condiciones seguras, permite el cumplimiento de las normas vigentes para evitar posibles sanciones, mejora la gestión de la empresa y la satisfacción de los trabajadores, se genera motivación, confianza, moral y estabilidad en su área de trabajo y en las funciones que desempeña a lo largo de la jornada y adicionalmente estabilidad emocional y económica con respecto a la familia y vida personal, lo que facilita la seguridad tanto física como mental del recurso humano, siendo clave la motivación aumentando la productividad y beneficios de la empresa.

La salud y el bienestar de los trabajadores influye indirectamente en el logro de los objetivos organizacionales y este solo se logra cuando existen trabajadores sanos y seguros, estables económicamente y con capacidad para ser productivo dentro de la sociedad.

Por medio de los resultados de este trabajo de grado se puede garantizar la aplicación de las medidas por las que debe optar toda compañía en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, de tal forma que se establezca un compromiso del mejoramiento continuo de la salud y el bienestar de los trabajadores, en cuanto a su comportamiento, condiciones, el medio ambiente laboral y la evaluación y control eficaz de los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores.

## **4.2 Delimitación**

En el presente proyecto se busca promover la responsabilidad y velar por la seguridad y la salud de los colaboradores de una organización, cobrando importancia debido a las fatalidades que traen consigo los distintos accidentes de origen laboral, causando pérdidas humanas que generan el sufrimiento de familias implicadas, por lo anterior se crea un modelo de sistema de gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo reglamentado en el Decreto 1072/2015, Resolución 0312 de 2019 como normatividad legal vigente que permite desarrollar un cumplimiento, sentido de pertenencia y responsabilidad social empresarial. La investigación se ha delimitado en los siguientes aspectos:

### **4.2.1 Delimitación Temporal**

Este estudio se realizará desde el mes de octubre de 2018 hasta el mes de marzo de 2019

#### **4.2.2 Limitaciones**

El área geográfica seleccionada para el desarrollo del proyecto, se orienta en la ciudad de Cartagena, en la Empresa de Prestación de Servicios Temporales.

Este proyecto se realiza bajo la fecha de cumplimiento legal del cronograma de plazo detallado en la Resolución 0312 de 2019.

### **5. Marco Referencial**

#### **5.1. Estado del Arte**

En la investigación realizada por Riaño Casallas , Hoyos Navarrete & Valero Pacheco en 2016, titulado **“Evolución de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e impacto en la accidentalidad laboral, estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia”** sus resultados mostraron que la adopción de sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados. Objetivo: analizar el impacto en la accidentalidad laboral que tiene la implementación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el estándar OHSAS 18001. Método: se recopilaron los datos de la accidentalidad de cuatro empresas del sector petroquímico, tres años antes y después de la certificación en la norma OHSAS, y se realizó una revisión documental y una entrevista al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo para observar el grado de evolución del sistema de gestión a partir de seis elementos: política,

identificación de peligros, objetivos y programas, control operacional, medición del desempeño e investigación de accidentes.

Resultados: en relación con los índices de frecuencia, severidad y lesiones incapacitantes de los accidentes, de las cuatro empresas analizadas, no presentan una tendencia clara de disminución en los tres años posteriores a la certificación. Sin embargo, el reporte de observaciones si aumentó en tres de las empresas estudiadas. Conclusión: En general, se evidenció que la evolución del sistema de gestión se ha dado como resultado de los cambios en la normatividad legal y no hay una tendencia clara frente a la disminución de la severidad y frecuencias de los accidentes (Riaño Casallas M.I., 2016).

En la investigación realizada por Silva Carreño y Torres Camargo en 2017 titulado “Diagnóstico de la situación actual de la compañía Terra Viva Ltda frente a la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del capítulo 2.2.4.6, capítulo 2.2.4.7 del decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017” sus resultados mostraron el desarrollo del diagnóstico de la situación actual de la compañía Terra Viva Ltda., frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del Capítulo 2.2.4.6 y Capítulo 2.2.4.7 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para lograr identificar que tan preparada se encontraba la compañía para cumplir las exigencias normativas relacionadas con el mismo (Silva Carreño & Torres Camargo, 2017).

En la investigación realizada por Vanegas Chía, titulado “**Desarrollo de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, bajo el Decreto 1072 de 2015 para la empresa Colnotex S.A.**” sus resultados mostraron que en la actualidad existen normas y leyes en salud y seguridad que establece criterios técnicos, administrativos y de gestión para las compañías, una de estas es el Decreto 1072 de 2015, donde determina las pautas básicas para el manejo de Salud y

Seguridad en el Trabajo para todas las empresas en Colombia. A partir de esto, está determinado que al 31 de enero de 2017 todas las empresas deben implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así realizando un diagnóstico de las condiciones actuales de la empresa en relación con las exigencias del Decreto 1072 de 2015. Colnotex S.A., es una empresa con varios aspectos críticos: accidentes y enfermedades laborales, uso de elementos de protección personal y trabajo en alturas, que afectan de manera significativa en la salud y seguridad de los trabajadores y que a lo largo del desarrollo del proyecto se abarcaron cada uno de los aspectos con la metodología que presenta el Decreto 1072 de 2015.

Así que, bajo la metodología determinada, se desarrolló una propuesta de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, donde fuera una herramienta de trabajo para la empresa Colnotex S.A., y brindará soluciones efectivas en el tema de riesgos laborales (Chía Vanegas, 2016).

En la investigación realizada por Benavides Benavides, Jojoa Rodríguez y Santacruz Mallana,, titulada **“Evaluación de la aplicabilidad de la Resolución 1111 de 2017, en la Cantera ASFACON SP, ubicado en la vereda Briseño Bajo del municipio de Pasto”** sus resultados mostraron que La industria minera constituye un sector fundamental para el crecimiento de la economía, además del interés por invertir, generar ganancias, por mantenerla y reproducir la actividad, encuentra en sí la forma legal o ilegal de trabajarla, aumentando la producción minera y en algunas ocasiones dadas las circunstancias de ilegalidad sin identificar ni medir a su vez los riesgos laborales a los cuales se exponen los trabajadores (Benavides Benavides, Jojoa Rodríguez, & Santacruz Mallana, 2017).

En la investigación realizada por Martínez Zorro, titulada “**Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bajo Requerimientos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para la Empresa INECOM S.A.**” Sus resultados mostraron que En la empresa INECOM S.A. donde tres de las cinco líneas productivas se relacionan con proceso de fabricación de productos plásticos; de acuerdo a los reportes disponibles de accidentes de trabajo y los índices de ausentismo, es necesario implementar de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo cual el presente trabajo, a partir de una fase de diagnóstico que toma como referencia los requerimientos propios a un sistema como el requerido, del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 y a su vez evaluación de opciones para integrar con el sistema de gestión de calidad ya existente; se culmina con el diseño de las directrices fundamentales e inicia la fase de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como resultado (Martínez Zorro, 2017).

En la investigación realizada por Christine Jakeline Berbesi Parra, titulada “**Documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para MIPYMES en la empresa ELÉCTRICOS UNIDOS INGENIERÍA DE LA CIUDAD DE CUCUTA**” sus resultados mostraron que la empresa requiere con urgencia implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta la Resolución 1111 de 2017, para así prever los riesgos, a través de las acciones de mejora, permitiendo una mayor productividad, un alto sentido de pertenencia de los trabajadores, involucrándolos en la adaptación de los cambios laborales y entornos del mismo. (Christine Jakeline Berbesi Parra,2018).

En la investigación realizada por Jorge Ivan Rojas Salina, titulada **“Implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015, en la empresa MARAC EMPRESARIAL SAS”**, sus resultados mostraron que se debe realizar una inversión en la implementación del SG SST, ya que se debe cumplir con la normatividad para evitar sanciones monetarias, por el no cumplimiento de lo anterior. (Jorge Ivan Rojas Salina,2018)

Los resultados de las investigaciones presentadas sirven de referente para el presente estudio porque demuestra la importancia de conocer las condiciones de cumplimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de implementar propuestas de mejoramiento en beneficio de los trabajadores y el sostenimiento de la organización manteniendo la disminución de la accidentalidad y el ausentismo y mejorando los procesos productivos.

## **5.2. Marco contextual**

Empresas de servicios temporales, constituida en el año 2006, ubicada en la zona norte de la ciudad en el barrio Manga Cl 29 N° 25-13 en Edificio BRP Business Tower of 503, cuenta con 490 trabajadores el cual se clasifica como una pequeña y mediana empresa (P&ME) de servicios temporales con clase de riesgo III, dedicada al suministro y administración de personal en general. Se centra en trabajar todo lo relacionado con el área de Gestión Humana para que se concentre en el objeto social de cada sector económico del cliente. De acuerdo al capítulo 7 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, establece el sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales, requiriendo por parte de los integrantes, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos

laborales, así como en el desarrollo y aplicación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (...Decreto 1072 de 2015...)

Los trabajadores en misión tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador en Colombia y prestan sus servicios a empresas usuarias bajo la subordinación delegada por el cliente en sus centros de trabajo en sectores como salud, comercio, construcción, financiero y agricultor. En materia de gestión de riesgos laborales están expuestos a diferentes factores de riesgos inherentes a su labor, (Peña Ramírez, 2016) afirma críticas por accidentes Teniendo en cuenta que las entidades que vigilan la seguridad social ubican al sector temporal como uno de los 10 que más índices de lesiones incapacitantes y accidentalidad tienen en Colombia, el vocero explicó que esto se debe a que la relación del trabajador es con la temporal y no con la empresa en misión. Por ende, debe cumplir con los estándares mínimos de SG-SST que le permita mantenerse en el mercado y seguir posicionándose como proveedor generando bienestar laboral y permitiéndole a cada trabajador retornar a su hogar de manera sana y seguir compartiendo con su familia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo del presente trabajo o proyecto será realizado en el marco del sector temporal utilizando como herramienta la aplicación de la evaluación inicial del SG-SST, identificando los estándares de mínimos deficientes o parcialmente cumplido y los ausentes en la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019).

### **5.3. Marco teórico**

**5.3.1. Gestión de riesgo.** La gestión de riesgo se basa en la incertidumbre de una amenaza, a través de secuencia de actividades humanas que incluye identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, proponiendo estrategias de desarrollo para controlarlos o mitigarlos, utilizando los recursos gerenciales. Las estrategias consisten en establecer las medidas de prevención por medio

de una jerarquía de controles tales como Eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo, suministro de elementos de protección personal y señalización y demarcación, buscando reducir los efectos negativos del riesgo o aceptar las consecuencias de un riesgo en particular.

El objetivo de la gestión de riesgo es reducirlo y llevarlo a un nivel aceptable, permitiéndole a la empresa poder desempeñar las actividades evitando pérdidas económicas, horas hombres trabajadas, materia prima, lesiones en las personas o muertes. Esto refiriéndonos a innumerables tipos de amenazas causadas por medio ambiente, la tecnología, personas, organizaciones y la política (Murillo Chica & Rivas Chaves, 2015).

Estos autores dan como ejemplo de la vida cotidiana para ilustrar lo anterior, el cual se puede decir que si un ciudadano identifica que puede perder su empleo (amenaza) y que en ese momento no tiene la fortaleza financiera para afrontar el desempleo (vulnerabilidad), procederá a enumerar los efectos negativos que una temporada de desempleo tendría para su vida, luego debería precisar si las posibilidades que tiene de ser despedido son altas en el corto plazo (riesgo). Esa noche, este ciudadano ideará formas para persuadir a su empresa de que sería un craso error despedirle, empezará a ahorrar para tiempos difíciles, buscará un seguro de desempleo, averiguará los procedimientos para retirar cesantías en caso de despido, aumentará la amabilidad con amigos y familiares por si necesita un préstamo o un codeudor y considerará la posibilidad de independizarse laboralmente.

De acuerdo con lo anterior queda claro que las empresas en la gestión de riesgo responden a la identificación de eventos que pueden generar consecuencias significativas, afectando el proceso productivo, determinando la probabilidad de ocurrencia, vulnerabilidad y establecer estrategias y planes de mejoramiento para reducir o mitigar el riesgo para cada riesgo.

**5.3.2. Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo Con Ciclo PHVA.** El decreto 1072 de 2015 establece que toda empresa privada o pública debe cumplir unos requisitos que le permita a la empresa controlar los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando confianza a partes interesadas que interactúan con la empresa respecto al cumplimiento.

Este sistema se basa en la metodología conocida como planear - hacer - verificar - actuar. PHVA se describe brevemente a continuación:

- **Planear:** establecer los objetivos y procesos necesarios para entregar resultados de acuerdo con la política S&SO de la organización.

- **Hacer:** implementar el proceso

- **Verificar:** monitorear y medir el proceso contra la política S&ST, objetivos, requisitos legales y otros requisitos, y reportar resultados.

- **Actuar:** tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño S&ST

(ICONTEC, 2007)

La utilización continua de PHVA, permitirá llevar una secuencia lógica y por etapas permitiendo el mejoramiento continuo de los procesos adaptándose al tamaño y características de la empresa, así mismo le permitirá ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

**5.3.3. Obligaciones del empleador o contratante según la Resolución 0312 de 2019.** Para la resolución es importante tener presente las obligaciones que deben tener los empleadores al contratar a los trabajadores, ya que, deben velar por el bienestar físico y mental de los mismos. Las obligaciones las detallamos en la siguiente imagen:

**Artículo 8. Obligaciones del empleador o contratante:** Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales; no obstante, no pueden desplazar el recurso humano, ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, ni establecer modelos de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todas sus empresas afiliadas, ni sistemas de información o plataformas que tiendan a generalizar dichos sistemas.

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas.

*Ilustración 1 Obligaciones del empleador o contratante.*

*Fuente. Tomado de la Resolución 0312 de 2019*

**5.3.4. Diferencia entre factor de riesgo y riesgo.** Existen varios conceptos que definen los factores de riesgos, entre estos tenemos:

- “En epidemiología un factor de riesgo, es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud. Los factores de riesgo implican que las personas afectadas por dicho factor de riesgo, presentan un riesgo sanitario mayor al de las personas sin este factor”. (vía internet, Wikipedia)

- “Un **factor de riesgo laboral**, es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral”.  
(elportaldelacoordinaciónempresarial.com,11/02/2015).

Teniendo claro estos conceptos, definiremos Riesgos, como la probabilidad vs consecuencia de que ocurra el accidente, es decir, que es una medición que permite evaluar el alcance de los daños frente a los diferentes peligros existentes en los puestos de trabajo.

La diferencia entre factores de riesgo y riesgo, es que los factores de riesgos, son aquellas condiciones, ya sean físicas, contaminantes y/o ambientales, a las que están expuestos los trabajadores en su sitio de trabajo y ocasionan daño a la salud, mientras que el riesgo es el % de nivel que se le da, dependiendo la medición realizada con la combinación de la probabilidad y ocurrencia del mismo.

## 5.4. Marco legal

La normatividad relevante en el marco de las empresas de servicios temporales y empresas usuarias en Colombia es la que se describe a continuación:

*Tabla 1. MARCO LEGAL*

| MARCO LEGAL  |   |
|--|---|
| Nombre   | Tema  |
| Resolución 2400 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 1979)            | Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.   |
| Ley 9 (Medidas Sanitarias , 1979)  | Por la cual se dictan medidas sanitarias  |
| Resolución 2413 (Ministro de trabajo y Seguridad Social , 1979)              | Por el cual se dicta el reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción  |
| Decreto 614 ( República de Colombia , 1984)                                  | Por el cual se determinan las bases para la organización y administración da salud ocupacional en el país.  |
| Resolución 2013 (Ministros de Trabajo y Seguridad Soci, 1986)                | Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo                     |
| Ley 100 (Congreso de la República de Colombia. , 1993)                       | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones   |
| Decreto 1108 (Presidente de la Republica de Colombia , 1994)                 | Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas         |
| Decreto 1295 (Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1994)                | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.   |
| Resolución 1016 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud , 1989) | 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 |
| Resolución 1075 (Ministro de Trabajo y Seguridad Social , 1992)              | Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional  |
| Ley 55 (Congreso de Colombia , 1993)   | Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la   |

|  |   |
|--|---|
|  | Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo”, adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990                                       |
| Decreto 1530 ( Presidente de la Republica de Colombia , 1996)  | Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994,   |
| Ley 361 (Congreso de la Republica , 1997)  | Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones  |
| Resolución 1995 (Ministro de Salud , 1999)   | Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.   |
| Ley 789 (Congreso de Colombia , 2002)  | Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo   |
| Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales (Dirección general de Riesgos Profesionales , 2004) | Reporte de información de aportes al fondo de riesgos laborales.  |
| Decreto 4369 (Ministro de Protección Social , 2006)  | Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones  |
| Ley 1010 (Congreso de Colombia , 2006)   | 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  |
| Ley 962 (Congreso de Colombia , 2005)  | Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos |

| Nombre   | Tema  |
|--|---|
| Ley 776 (Congreso de Colombia , 2002)                        | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.   |
| Resolución 1401 (Ministerio de Protección Social , 2007)     | Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo  |
| Resolución 2346 (Ministerio de Protección Social , 2007)     | Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.  |
| Resolución 1918 (Ministerio de Protección Social , 2009)     | Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.   |
| Ley 1221 (Congreso de la República , 2008)                   | Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones  |
| Resolución 1956 (Ministerio de Protección Social , 2008)     | Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco  |
| Resolución 2646 (Ministerio de Protección Social , 2008)     | 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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional |
| Ley 1335 (Congreso de la República de Colombia , 2009)       | Disposición es por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan  |
| Decreto 2566 (Presidente de la República de Colombia , 2009) | Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales  |
| Ley 1503 (Congreso de Colombia , 2011)                       | Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones  |
| Resolución 652 (Ministro de Trabajo , 2012)                  | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.  |
| Circular 0038 (Ministro de Protección Social , 2010)         | Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (spa) en las empresas  |
| Ley 1616 (Congreso de Colombia , 2013)                       | Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan   |

|  | otras disposiciones  |
|--|--|
| Resolución 1356 ( Ministerio deTrabajo, 2012)                | Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.  |
| Decreto 884 (Presidente de la Republica de Colombia , 2012)  | Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones   |
| Ley 1562 (Congreso de Colombia, 2012)                        | Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.   |
| Resolución 1409 (Ministerio de Trabajo , 2012)               | Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.   |
| Decreto 1352 (Presidente de la Republica de Colombia , 2013) | Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones   |
| Decreto 0723 (Presidente de la Republica de Colombia , 2013) | Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. |
| Decreto 2851 (Ministerio de Transporte , 2013)               | Por el cual se reglamentan los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones  |
| Resolución 1565 (Ministerio de Transporte , 2014)            | Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial  |
| Decreto 1477 (Ministerio de Trabajo , 2014)                  | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales   |

| Nombre   | Tema  |
|--|---|
| Decreto 055 (Ministerio de Salud y Protección Social , 2015) | Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones  |
| Decreto 472 (Ministerio de la República de Colombia , 2015)  | Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones  |
| Decreto 1072 (Ministerio de Trabajo , 2015)                  | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.   |
| Resolución 8430 (Ministerio de Salud , 1993)                 | Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. De conformidad con el artículo 11. La presente investigación se clasifica sin riesgo porque es un estudio que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta |

Fuente: Elaboración Propia, Requisitos Legales vigentes.

## 5.5. Marco conceptual

La seguridad y salud en el trabajo actualmente está tomando mayor relevancia teniendo en cuenta la reglamentación, decretos y resoluciones que dan paso para su implementación. Es una actividad multidisciplinaria con el enfoque de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo; buscando siempre condiciones óptimas para ejercer la labor diaria. Pero abarcando un poco: ¿Qué es seguridad y salud en el trabajo? Según el comité mixto OMS/OIT la define como “la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general”

Otra definición que encontramos de seguridad y salud en el trabajo es la que define el decreto 1443/2014: “Es la 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”.<sup>6</sup> Igualmente, se establecieron los siguientes conceptos relacionados con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Norma técnica Colombia OSHA 18001-2007.

... “Los 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 tecnológicas y científicas; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales” ... (Ministerio de Trabajo, 2019)

Nos enfocamos en la Mejora continua, el cual, es un proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejorar el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Presidente de la República de Colombia, 2015)

La 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. (Congreso de Colombia, 2012)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso de Colombia, 2012).

Las Auditorias son un proceso sistemático independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas objetivamente a fin de determinar hasta qué punto se cumple los criterios de auditoria ((ICONTEC, 2007)

En cuanto al Desempeño, son los resultados medibles de la Gestión de una organización en relación con los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional. (ICONTEC, 2007)

La Eficiencia va relacionada entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados. (ICONTEC, 2007)

Los Procedimientos son la forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso. (ICONTEC, 2007)

El registro es un documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (ICONTEC, 2007)

## **6. Marco Metodológico de la Investigación**

### **6.1. Tipo de Estudio**

Se realizó un estudio de carácter cuantitativo en donde se enumeraron los aspectos o los ítems que conforma el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se indago ítem por ítem hasta culminar con todos los que solicita el decreto único reglamentario del trabajo y la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019)

## **6.2. Método**

A través del método deductivo que es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información, de allí tener la capacidad de recomendar planes de mejoramiento que permitan minimizar y controlar los riesgos laborales, aproveche el tiempo evitando interrupciones de producción, consolide la imagen de la empresa ante los trabajadores, los clientes y los proveedores y asegure el cumplimiento de la legislación Colombiana.

## **6.3. Enfoque**

Los estudios de Seguridad y Salud en el Trabajo generalmente son cuantitativos debido a que permite medir variables que más adelante deben tenerse en cuenta para comprobar hipótesis, expresándolas en frecuencias relativas y absolutas, analizando los datos obtenidos que permitan formular conclusiones.

Los estudios de tipo descriptivo son los que buscan especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Sampieri Hernández, Collado, & Lucio Baptista, 2010) debido a que esta permitirá encontrar los problemas en el proceso logístico de la empresa, para que después sean analizados y descritos, de allí descubrir los factores claves del proceso para el mejoramiento continuo.

#### **6.4. Diseño**

Los estudios de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Ibedem) El estudio solo se recolecto y se analizó los datos de tiempo específico.

La ruta del análisis se hace basado en el ciclo PHVA donde se analiza cada ítem de la resolución 0312 de 2019 y se evalúa el estado, dando así un resultado de la encuesta implementada y se procede a dar recomendaciones que permitan la implementación el SG-SST en la empresa escogida.

#### **6.5. Población beneficiaria**

Actualmente la empresa de servicios temporales consta de 490 trabajadores a nivel nacional, constituidos por tres centros de trabajo distribuidos de la siguiente manera: Oficina Barranquilla 74 trabajadores, Medellín 7 y, la oficina Cartagena está constituida por 409 trabajadores que se distribuyen en 20 centros de servicios.

Teniendo en cuenta la información anterior hemos realizado un muestreo aleatorio simple tomando una muestra de 20 trabajadores que laboran en los diferentes centros de servicios (1 por cada centro), con el fin de recopilar la información necesaria que nos permita obtener datos fundamentales para el desarrollo de nuestro trabajo.

Los criterios de inclusión para la muestra son personas que trabajen en la compañía con más de 1 año de experiencia, los trabajadores que serán excluidos serán los que no cumplen con lo anterior.

## 6.6. Fuentes de información

Las fuentes primarias son aquellas que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revistas, manuscritos” (Bounocore, 1980), en este caso revisaremos la norma que nos permitirá tener conocimiento para verificar la información suministrada por la empresa y, analizar su diagnóstico situacional, entre ellas tenemos; decreto 1443 de 2014, el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones, así mismo es fundamental revisar cuidadosamente.

Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, es la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia y, por último, la Resolución 0312 de 2019, la cual definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo.

Según la Resolución 0312 de 2019 de 2017 del Ministerio de Trabajo, ... "los 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 empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales" .... Por ello la importancia de conocer el estado actual de la empresa y verificar que sean capaces de demostrar que están trabajando por ir más allá del mínimo establecido.

Las fuentes secundarias se definen como aquellas que “contienen datos o informaciones reelaborados o sistematizados” (Bounocore, 1980), en este caso se analizan los documentos que nos brindará la empresa, el cual revisaremos cuidadosamente, con el fin de analizar la situación actual de la organización y validar su cumplimiento a lo establecido por el ministerio del trabajo.

## **6.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para obtener información y conocer detalladamente la situación actual de la empresa es necesario acudir a una serie de instrumentos que nos permitirán aumentar nuestros conocimientos adquiridos durante todo el proceso de aprendizaje, entre ellos tenemos:

### **Observación directa**

Consiste en observar al objeto de estudio dentro de una situación particular. Esto se hace sin intervenir ni alterar el ambiente en el que el objeto se desenvuelve. De lo contrario, los datos obtenidos no serían válidos.

### **Revisión documental**

Es una técnica de observación complementaria que permite hacerse una idea del desarrollo y las características de los procesos y también de disponer de información que confirme o haga dudar de lo que el grupo entrevistado ha mencionado.

Los documentos son la historia ‘escrita’ de las acciones, experiencias y maneras de concebir ciertos fenómenos, situaciones y temas. Es práctico organizarlos en función del tipo de información requerida.

### **Entrevista semiestructurada.**

Es una herramienta de investigación cualitativa que las empresas y entidades de recursos humanos utilizan para evaluar al postulante durante una entrevista de trabajo. Su composición es mixta, precisamente, porque el entrevistador utiliza dos estrategias integradas en una, la modalidad estructurada o cerrada y la libre o abierta.

Consta de 4 etapas, cada una contempla unos ítems, en total son 60 ítems, que permiten evaluar el estado de la empresa frente a la implementación del SG-SST, esta se divide de la siguiente manera:

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar.

### **Anexo N° 1. Tablas de valoración - Técnico de Resolución 0312 de 2019.**

La recolección de información de los datos se obtendrá a través de entrevista al jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores en misión y la verificación de la lista de chequeo con base a la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019) de la empresa de servicios temporales.

A continuación, se presentará la tabla que clasifica cumplimiento de los estándares mínimos como se aplicará en el presente trabajo utilizado de valoración de resultados de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019)



## 8. Análisis de Resultados

Para determinar el estado de la empresa de servicios temporales, realizamos el siguiente diagnóstico teniendo como base el ciclo PHVA donde analizaremos el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

### **Información general.**

**Empresa:** Servicios Temporales.

**Ciudad:** Cartagena, Bolívar.

**Nit:** 900096995

**Actividad económica:** Agencia de Servicios temporales.

**Alcance:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**Requisitos:** Resolución 0312 de 2019

**Criterios del diagnóstico:** Conformidad con los requisitos Resolución 0312 de 2019

**Quien lo realiza:** Linda Arteta, Carolina Mosquera y Jennifer Carrillo.

**Fecha:** 11 de octubre de 2018

- Para dar cumplimiento al primero y segundo objetivo se identifican y se describen los estándares mínimos que no se cumplen a partir de la aplicación inicial de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019), el cual se enumeran a continuación:

Tabla 4 Planear

| Ciclo      | Estándar   | ÍTEM del estándar  | Valor   | Peso porcentual | No cumple |   |
|------------|--|--|---|-----------------|-----------|---|
| I. Planear | Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (15%) | Rendición de cuentas (1%)  | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño  | 1               | 15        | 0 |
|            |  | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1 Matriz legal  | 2               |           | 0 |
|            |  | Gestión del cambio (1%)  | 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1               |           | 0 |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Según la Tabla 4 se identificó 15 criterios del estándar mínimo de la primera fase de evaluación inicial del SG-SST, donde en el estándar de gestión integral del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, se le otorgo el 15 % de cumplimiento, donde la empresa No Cumple con el 4 % del estándar del ciclo Planear, desglosándolo en los criterios de Rendición de cuenta con el 1 % en el numeral 2.6.1. Rendición sobre el desempeño siguiendo con el criterio de Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de SST con el 2% en el numeral 2.7.1. Matriz legal. Y en el criterio del estándar de gestión del cambio con el 1% en el numeral 2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el sistema de gestión de SST.

Tabla 5 Hacer

| Ciclo     | Estándar   | ÍTEM del estándar   | Valor | Peso porcentual | No cumple |
|-----------|--|---|-------|-----------------|-----------|
| II. Hacer | Gestión de la salud (20%)<br>Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo  | 1     | 9               | 0         |
|           |  | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1     |                 | 0         |

| Ciclo | Estándar  | ÍTEM del estándar  | Valor | Peso porcentual | No cumple |
|-------|---|--|-------|-----------------|-----------|
|       |   | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1     |                 | 0         |
|       | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1     | 6               | 0         |
|       |   | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1     |                 | 0         |
|       | Gestión de peligros y riesgos (30%)   | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)                       | 4     | 15              | 0         |
|       |   | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)                 | 2.5   | 15              | 0         |
|       | Gestión de amenazas (10%)   | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)                         | 5     | 10              | 0         |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Así mismo en el estándar de Gestión de la Salud se le concede un 20% del total de cumplimiento, se identifica que la empresa no cumple con el 15% del estándar en los siguientes criterios: Condiciones de salud en el trabajo con un 9% en el numeral 3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo y en el 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros); continuando con el criterio de Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores con un 6% en los numerales 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral y 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral. Adicional en el estándar Gestión de peligros y riesgos se establece un 30% de total de cumplimiento, donde el

6,5% del valor de los criterios no cumple con la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en el numeral 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas y en el criterio de Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos en el numeral 4.2.2 en la verificación de la aplicación de las medidas de prevención y control. Continuando se relaciona el estándar de Gestión de amenazas con el 10% de cumplimiento total donde no cumplió con el 5% del valor del criterio de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el numeral 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada, lo anterior es cumplimiento del ciclo Hacer.

*Tabla 6 Verificar y actuar*

| C>iclo         | Estándar                     | ÍTEM del estándar  | Valor  | Peso porcentual | No cumple |   |
|----------------|------------------------------|--|--|-----------------|-----------|---|
| III. Verificar | Verificación del SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%)   | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año                 | 1.25            | 5         | 0 |
|                |                              |  | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1.25            |           | 0 |
|                |                              |  | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST  | 1.25            |           | 0 |
| IV. Actuar     | Mejoramiento (10%)           | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora                       | 2.5             | 10        | 0 |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

En el ciclo del verificar se identifica que el 5% de cumplimiento total, la empresa no cumple con el 3,75% en el criterio de Gestión y resultados del SG-SST 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año, 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría y 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST y por último en el ciclo del ACTUAR en el estándar de MEJORAMIENTO en el criterio de Acciones preventivas y correctivas con base en los

resultados del SG-SST la empresa no cumple con el 2,5 % de un 10 % de su total cumplimiento, en el numeral 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

- Para dar cumplimiento al segundo objetivo se describen los estándares mínimos que se cumplen a partir de la aplicación inicial de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019), el cual se enumeran a continuación:

*Tabla 7 Planear*

| Ciclo      | Estándar  | ÍTEM del estándar  | Valor | Peso porcentual | Cumple totalmente |
|------------|---|--|-------|-----------------|-------------------|
| I. Planear | Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST  | 0.5   | 4               | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST  | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia   | 0.5   |                 | Cumple Totalmente |
|            | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)   | 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP   | 2     | 6               | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P | 2     |                 | Cumple Totalmente |
|            |   | 1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)   | 2     |                 | Cumple Totalmente |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

De acuerdo a la tabla anterior se identifica en el ciclo Planear del estándar de Recursos con un porcentaje de cumplimiento del 10% para los criterios de Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) con un porcentaje de 4% y Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo con un porcentaje del 6%, donde en el primer criterio del estándar, cumplen con el 100% de los ítem con valores de 0.5 para cada ítem del criterio y para el segundo cumplen con el 100% de los ítem con valores de 2 para cada ítem del criterio, dándole un resultado del 10% estándar de cumplimiento.

*Tabla 8 Hacer*

| Ciclo     | Estándar   | ÍTEM del estándar   | Valor  | Peso porcentual | Cumple totalmente |                          |
|-----------|--|---|--|-----------------|-------------------|--------------------------|
| II. Hacer | Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)                                      | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía | 1               | 15                | <b>Cumple Totalmente</b> |
|           |  | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%) | 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST                     | 1               |                   | <b>Cumple Totalmente</b> |
|           |  | Evaluación inicial del SG-SST (1%)  | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades   | 1               |                   | <b>Cumple Totalmente</b> |
|           |  | Plan Anual de Trabajo (2%)  | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado                                 | 2               |                   | <b>Cumple Totalmente</b> |
|           |  | Conservación de la documentación (2%)   | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                          | 2               |                   | <b>Cumple Totalmente</b> |
|           |  | Comunicación (1%)   | 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad  | 1               |                   | <b>Cumple Totalmente</b> |

y Salud en el Trabajo SG-SST

| Ciclo | Estándar  | ÍTEM del estándar   | Valor | Peso porcentual | Cumple totalmente        |
|-------|---|---|-------|-----------------|--------------------------|
|       | Adquisiciones (1%)  | 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Contratación (2%)   | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas   | 2     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Condiciones de salud en el trabajo (9%)                                       | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional   | 1     | 9               | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud  | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre-ingreso, periódicos  | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas  | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales  | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras   | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos   | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Gestión de la salud (20%)   | 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               | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral  | 2     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1     | 6               | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral   | 1     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Gestión de peligros y riesgos (30%)   | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros   | 4     | 15              | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |   | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los   | 4     |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |

|  |  |  |   |  |                          |
|--|--|--|---|--|--------------------------|
|  |  | niveles de la empresa  |   |  |                          |
|  |  | 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | 3 |  | <b>Cumple Totalmente</b> |

| Ciclo | Estándar                  | ÍTEM del estándar  | Valor | Peso porcentual | Cumple totalmente        |
|-------|---------------------------|--|-------|-----------------|--------------------------|
|       |                           | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros                                 | 2.5   |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |                           | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos   | 2.5   |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |                           | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía  | 2.5   |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |                           | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas                      | 2.5   | 15              | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |                           | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2.5   |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       | Gestión de Amenazas (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)                                   |       |                 | <b>Cumple Totalmente</b> |
|       |                           | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias                             | 5     | 10              |                          |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla, se evidencia en el ciclo de Hacer donde cada uno de los estándares tiene un valor de porcentaje a cumplir, donde el primer estándar de la Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo tiene un valor del 15%, el cual la empresa solo cumple con el 11% de los ítem de criterios de evaluación, así mismo en el estándar de Gestión de la salud con un porcentaje a cumplir del 20% solo logra el 15% del total de cumplimiento del estándar, donde en su primer criterio de Condiciones de salud en el trabajo con un 9% a cumplir, alcanza el 7% de cumplimiento de los ítem del criterio, continuando con el criterio de Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo con un 5% a cumplir, alcanza el 100% del valor del criterio, así mismo para

el criterio de Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores con un porcentaje del 6% a cumplir, solo logra alcanzar el 3% del valor del criterio. En el criterio del estándar de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos con un 15% a cumplir, alcanza el 11% de cumplimiento en el total de los ítems del criterio, además en el criterio de estándar de Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos con un 15% a cumplir, logra cumplir el 12.5% del ítem del criterio. Y por último en el estándar Gestión de Amenazas con un 10% de cumplimiento, la empresa alcanza el 5% de cumplimiento en el ítem de Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.

*Tabla 9 Verificar*

| Ciclo          | Estándar                     | ÍTEM del estándar                    |   | Valor | Peso porcentual | Cumple totalmente        |
|----------------|------------------------------|--------------------------------------|---|-------|-----------------|--------------------------|
| III. Verificar | Verificación del SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1.25  | 5               | <b>Cumple Totalmente</b> |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

En la tabla de Verificación se identifica que el estándar de verificación del SG-SST con un 5% a cumplir en el criterio de Gestión y resultados del SG-SST, solo alcanza el 1.25% en el ítem 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado, indicando que la organización debe adelantar auditorias por los menos una vez al año y establecer en las acciones Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance

*Tabla 10 Actuar*

| Ciclo      | Estándar           | ÍTEM del estándar  | Valor  | Peso porcentual   | Cumple totalmente |                   |
|------------|--------------------|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| IV. Actuar | Mejoramiento (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)   | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2.5               | 10                | Cumple Totalmente |
|            |                    | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2.5  | Cumple Totalmente |                   |                   |
|            |                    | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL   | 2.5  | Cumple Totalmente |                   |                   |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Se identifica los ítems de cumplimiento del ciclo Actuar en el estándar de Mejoramiento con un 10% a cumplir, donde en cada uno de los ítems del criterio de Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST con un porcentaje del 10% a cumplir, la organización alcanza el 7,5% de cumplimiento al estándar.

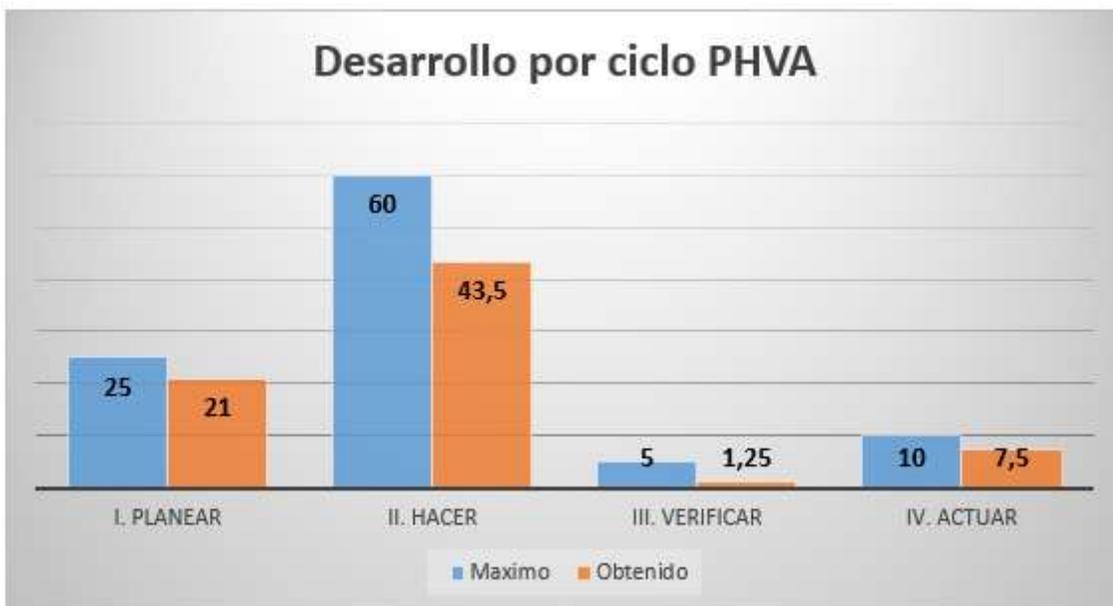
A continuación, se brinda un esquema representativo de cumplimiento porcentual de cómo está la empresa en los diferentes estándares de cumplimiento, siendo la barra de color azul el máximo porcentaje a cumplir y la barra de color naranja el porcentaje de cumplimiento obtenido de cómo la empresa está bajo los estándares mínimos:



Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Adicional, mostraremos el esquema porcentual de cómo se encuentra la compañía basado en el ciclo PHVA, el cual nos permitirá de forma más detallada dar el plan de acción para la mejora del SG-SST.

*Ilustración 3 Desarrollo por ciclo PHVA*



De acuerdo a lo anterior explicaremos el objetivo de lo evidenciado en la empresa de servicios temporales, en el presente análisis estamos promoviendo la responsabilidad del empleador para velar por la seguridad y la salud de los colaboradores de la organización, garantizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Ministerio de trabajo,2019).

Cada ítem evaluado permite observar la manera de cómo la empresa evidencia el cumplimiento de la misma, en las mejoras y/o planes de acción establecidos por nuestro grupo de trabajo, recomendaremos a la empresa que debe tener en cuenta para el avance y cumplimiento de los estándares mínimos establecidos, lo cual podrá facilitar al equipo de trabajo de la compañía el potencial de habilidades y criterios al personal, que servirán de guía para la aplicación en el campo laboral conociendo el desarrollo de un diagnóstico al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa de prestación de servicios temporales, desde la primera etapa de acuerdo a las fases del ciclo PHVA hasta la etapa final, evaluando su estado de implementación e identificando de las falencias existentes en aspectos como recursos, gestión integral, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación del sistema de gestión, mejoramiento y propósito de este estudio.

- Para dar cumplimiento al objetivo 3 que busca Desarrollar una propuesta de mejoramiento de los estándares mínimos, que le permita a la empresa aumentar el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, Se presenta la siguiente propuesta:

*Tabla 11 Propuesta de mejoramiento PLANEAR*

| Ciclo         | Estándar   | ITEM del estándar   | Plan de Acción (Actividades)   | Fecha (Plazo de Cumplimiento) | Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades             |
|---------------|--|---|--|-------------------------------|--|
| I.<br>Planear | Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad Y la Salud en el Trabajo (15%) | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño  | Diseñar manuales de funciones o perfiles de cargo y documentar las responsabilidades y así mismo socializar a todo el personal que tengan responsabilidades con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo   |                               | Documento de Perfiles de Cargos y evidencia de socialización de perfiles de cargos |
|               |  | 2.7.1 Matriz legal  | Establecer un procedimiento para el mantenimiento, actualización, cumplimiento y evaluación de la matriz de requisitos legales y sustentar cómo se le da cumplimiento a cada requisito de acuerdo a lo establecido por las normas legales vigentes.                                |                               | procedimiento de matriz legal  |
|               |  | 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Diseñar un procedimiento de gestión del cambio e implementarlo en toda la organización, verificar la posibilidad de integración con otros sistemas de gestión, una vez implementado se sugiere informar y capacitar a los trabajadores antes de introducir los cambios realizados. |                               | Diseñar un procedimiento de gestión del cambio                                     |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Tabla 12 Propuesta de mejoramiento HACER

| Ciclo        | Estándar                  | ITEM del Estándar   | Plan de Acción (Actividades)   | Fecha (Plazo de Cumplimiento) | Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades  |
|--------------|---------------------------|---|--|-------------------------------|---|
| II.<br>Hacer | Gestión de la Salud (20%) | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo  | consolidar la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), así mismo diseñar la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. |                               | Perfil sociodemográfico que describe (edad, sexo, escolaridad, estado civil), así mismo diseñar la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. |
|              |                           | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | El empleador deberá de implementar un programa para promover entre los trabajadores de la empresa estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.  |                               | Diseñar un programa de estilo de vida y trabajo saludable y dejar registros de las campañas o actividades enfocados al control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.   |
|              |                           | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral                  | Definir los indicadores de prevalencia por enfermedad laboral, para así mismo realizar su medición anualmente. Esto con el objetivo de implementar medidas de intervención oportunas que garanticen a los trabajadores una mejor calidad de vida en su entorno laboral.  |                               | Dejar registro en la tabla de indicadores, los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y observar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos expuestos.   |
|              |                           | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral                   | Definir los indicadores de prevalencia por enfermedad laboral, para así mismo realizar su medición anualmente. Esto con el objetivo de implementar medidas de intervención oportunas que garanticen a los trabajadores una mejor calidad de vida en su entorno laboral.  |                               | Dejar registro en la tabla de indicadores, los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y observar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos expuestos  |
|              |                           | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de   | Definir los indicadores de prevalencia por enfermedad laboral, para así mismo realizar su medición   |                               | Dejar registro en la tabla de indicadores, los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y   |

|       |                                     | Trabajo y Enfermedad Laboral   | anualmente. Esto con el objetivo de implementar medidas de intervención oportunas que garanticen a los trabajadores una mejor calidad de vida en su entorno laboral.  | observar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos expuestos |  |
|-------|-------------------------------------|--|---|--|--|
| Ciclo | Estándar                            | ITEM del Estándar  | Plan de Acción (Actividades)  | Fecha (Plazo de Cumplimiento)  | Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades   |
|       |                                     | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | Realizar mediciones ambientales tanto para químicos, físicos y biológicos, identificados en la matriz de identificación de peligros y riesgos en cada centro de trabajo.  |  | Informes de mediciones ambientales y socialización de resultados al copasst, así mismo realizar las acciones emitidas por concepto de un profesional experto.  |
|       | Gestión de peligros y riesgos (30%) | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control      | Cerrar las acciones establecidas en la matriz de identificación de peligros y riesgos en cada centro de trabajo y validar su medida de control.   |  | Dejar registro de las acciones cerradas en cada centro de trabajo de acuerdo a la identificación de peligros y riesgos.  |
|       | Gestión de amenazas (10%)           | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada              | Diseñar un programa de evacuación y brindar en compañía del cliente las capacitaciones de primeros auxilios, prevención y control del fuego y técnicas de evacuación, así mismo socializar al personal las rutas de evacuación y puntos de encuentro. |  | Registro de Capacitación de primeros Auxilio, prevención control de fuego y técnicas de evacuación, así mismo registro fotográfico de la participación de los simulacros ejecutados en cada centro de trabajo. |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

Tabla 13 Propuesta de mejoramiento Verificar y Actuar

| Ciclo             | Estándar                     | ITEM del estándar  | Plan de Acción (Actividades)  | Fecha (Plazo de Cumplimiento) | Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades  |
|-------------------|------------------------------|--|---|-------------------------------|---|
| III.<br>Verificar | Verificación del SG-SST (5%) | 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año                  | Diseñar un programa de auditoría al SG-SST, donde se establezca el alcance y la idoneidad del auditor.  |                               | Documento del programa de Auditoría   |
|                   |                              | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | Realizar Auditoría por parte de la Alta dirección como mínimo una vez al año  |                               | Revisión del programa de auditoría el cual deberá abarcar el ítem mencionados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015.   |
|                   |                              | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST  | Realizar Auditoría por parte de la Alta dirección como mínimo una vez al año  |                               | Informe y registro de Socialización de los resultados de la revisión de la alta dirección a las partes interesadas.   |
| IV.<br>Actuar     | Mejoramiento (10%)           | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora                       | Establecer las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo al evidenciar cuando sean inadecuadas o que pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado. |                               | Solicitar las evidencias documentales de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejoras que se implementaron según el hallazgo evidenciado en la revisión por la Alta Dirección del SG-SST. |

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2019)

## 8.1 Plan de trabajo para la propuesta de mejora

Tabla 14 Plan de trabajo para la propuesta de mejora

| PROPUESTA DE MEJORA   | FECHA PROGRAMADA    | PRESUPUESTO | RESPONSABLE                        |
|---|---------------------|-------------|------------------------------------|
| •Diseñar manuales de funciones o perfiles de cargo y documentar las responsabilidades y así mismo socializar a todo el personal que tengan responsabilidades con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo   | 15 DE ABRIL DE 2019 | \$1.000.000 | TALENTO HUMANO                     |
| •Establecer un procedimiento para el mantenimiento, actualización, cumplimiento y evaluación de la matriz de requisitos legales y sustentar cómo se le da cumplimiento a cada requisito de acuerdo a lo establecido por las normas legales vigentes   | 25 DE ABRIL DE 2019 | \$300.000   | COORDINADOR SIG                    |
| •Diseñar un procedimiento de gestión del cambio e implementarlo en toda la organización, verificar la posibilidad de integración con otros sistemas de gestión, una vez implementado se sugiere informar y capacitar a los trabajadores antes de introducir los cambios realizados  | 3 DE MAYO DE 2019   | \$-         | COORDINADOR SIG                    |
| Consolidar la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), así mismo diseñar la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales | 16 DE MAYO DE 2019  | \$-         | TALENTO HUMANO                     |
| El empleador deberá de implementar un programa para promover entre los trabajadores de la empresa estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros  | 03 DE JUNIO DE 2019 | \$400.000   | COORDINADOR SIG/<br>TALENTO HUMANO |
| Definir los indicadores de prevalencia por enfermedad laboral, para así mismo realizar su medición anualmente. Esto con el objetivo de implementar medidas de intervención oportunas que garanticen a los trabajadores una mejor calidad de vida en su entorno laboral.   | 17 DE JUNIO DE 2019 | \$-         | COORDINADOR SIG                    |
| Realizando mediciones ambientales tanto para químicos, físicos y biológicos, identificados en la matriz de identificación de peligros y   | 28 DE JUNIO DE 2019 | \$1.350.000 | COORDINADOR SIG                    |

|   |  |             |                                    |
|---|--|-------------|------------------------------------|
| riesgos en cada centro de trabajo.  |  |             |                                    |
| Cerrar las acciones establecidas en la matriz de identificación de peligros y riesgos en cada centro de trabajo y validar su medida de control.   | DE ACUERDO AL CRONOGRAMA DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO Y VALORACIÓN DEL RIESGO | \$800.000   | COORDINADOR SIG                    |
| Diseñar un programa de evacuación y brindar en compañía del cliente las capacitaciones de primeros auxilios, prevención y control del fuego y técnicas de evacuación, así mismo socializar al personal las rutas de evacuación y puntos de encuentro  | 17 DE JULIO DE 2019  | \$750.000   | COORDINADOR SIG/<br>TALENTO HUMANO |
| Diseñar un programa de auditoria al SG-SST, donde se establezca el alcance y la idoneidad del auditor.  | 22 DE JULIO DE 2019  | \$1.000.000 | COORDINADOR SIG                    |
| Establecer las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo al evidenciar cuando sean inadecuadas o que pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado. | PUNTUAL  | \$450.000   | COORDINADOR SIG                    |

## 9. Conclusiones

Antes de llevar a cabo las conclusiones de dicho proyecto de grado, cabe aclarar que éste presentó el nacimiento de una nueva resolución que derogaba el eje central de dicho trabajo, ya que la resolución 0312 de 2019 reemplaza la resolución 1111 de 2017. Sin embargo, el análisis de los datos recolectados acerca del cumplimiento de los estándares mínimos, no se ve afectado teniendo en cuenta que la empresa está conformada por más de 50 trabajadores con riesgo en IV, por lo tanto, la lista de verificación empleada no sufre cambios drásticos.

Concluido el presente proyecto de grado, los resultados se basaron en la herramienta de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019), aplicada a una empresa del sector temporal, y de acuerdo a nuestro primer objetivo se identificó los estándares mínimos que no se cumplen a partir de la aplicación de la herramienta de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019) en donde se evidencio en los diferentes estándares el no cumplimiento del 100% con los criterios de evaluación, dándole un resultado total del 73,25% de cumplimiento valorándolo como **Moderadamente Aceptable**, el cual debe realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo una propuesta de mejoramiento.

Un plan de mejoramiento facilita a la empresa de servicios temporales una propuesta realizando una descripción detalla de los ítems de los criterios y el plan de acción para cada uno, así mismo la empresa deberá mantener los soportes y registro de cada acción gestionada de los estándares que hoy en día no cumple tales como: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño, 2.7.1 Matriz legal, 2.7.1 Matriz legal, 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo, 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 3.3.6 Medición del

ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control, 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control, 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada, 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año, 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría, 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST, 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

Cabe destacar que la empresa cuenta con un buen puntaje en el cumplimiento de los estándares y de acuerdo a lo propuesto en el objetivo se identificaron a partir de la aplicación de la evaluación inicial de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019). Permitiéndole a la empresa generar auto cuidado y compromiso con el desarrollo de las actividades del proceso en el personal, demostrando receptividad y transparencia facilitando el desarrollo de la misma. A continuación, se relaciona los estándares cumplidos: Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST, Evaluación inicial del SG-SST, Plan Anual de Trabajo, Conservación de la documentación, Comunicación, Adquisiciones, Contratación, Condiciones de salud en el trabajo, Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo, Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos , Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos , Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, Gestión y resultados del SG-SST, Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST, para mayor claridad verificar la tabla de los estándares de cumplimiento.

Teniendo en cuenta lo precedente y la exigencia de la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019) se diseña una propuesta con el objetivo de cumplir al 100% de los estándares mínimos, proponiendo las siguientes actividades que se clasificaron en tres dimensiones:

- Diseñar manuales de funciones o perfiles de cargo, procedimiento de gestión del cambio, programa de evacuación de emergencia, procedimiento de actualización de matriz legal, programa para promover estilos de vida y entorno saludable, programa de auditoria al SG-SST y diseñar un procedimiento de medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Información faltante tales como la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), así mismo completar la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. Definición de los indicadores de prevalencia por enfermedad laboral.
- Desarrollar acciones tales como Realizar mediciones ambientales tanto para químicos, físicos y biológicos, identificados en la matriz de identificación de peligros y riesgos en cada centro de trabajo. Cerrar las acciones establecidas en la matriz de identificación de peligros y riesgos en cada centro de trabajo y validar su medida de control. Realizar Auditoria por parte de la Alta dirección como mínimo una vez al año

De acuerdo a las recomendaciones relacionadas se agrupan en tres dimensiones como son el diseño, la información faltante y las acciones, para el cumplimiento de los estándares mínimos.

## 10. Recomendaciones

De acuerdo con los resultados generados durante el estudio se presentan las siguientes recomendaciones para la mejora en el proceso de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de servicios temporales:

- Se evidencia la existencia de documentos completos y otros que no están siendo controlados o que actualmente aún no están existentes, sin código, sin fecha emisión y revisión.
- Se recomienda implementar plan de trabajo en donde se contemplen estas actividades faltantes dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr el cierre del ciclo PHVA.
- Se evidencian registros y levantamiento de información, pero es importante alinear estos registros a documentos existentes en el sistema de SST, de manera que se garantice la fluidez de las actividades y su conformidad con lo establecido, es importante ajustar algunos aspectos del sistema de gestión a los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Se recomienda la realización de actividades preventivas como simulacros y/o ejercicios de desalojo donde participe todo el personal de la empresa para la mejora y capacidad oportuna de respuesta ante posibles amenazas naturales, tecnológicas o sociales.
  
- Se recomienda la participación más activa de la alta gerencia donde se practiquen reuniones gerenciales de seguimiento periódicas y anuales para la verificación del cumplimiento y compromiso como alta dirección de la empresa.
- Valorar los riesgos individualmente por cada centro de trabajo, para garantizar la prevención de los peligros y riesgos expuestos en cada actividad económica.

- Para los clientes menos frecuentes se deberá llevar control de los peligros y riesgos por su manual SG-SST.

## Referencias Bibliográficas

- Benavides Benavides, C. A., Jojoa Rodríguez, W. A., & Santacruz Mallana, K. Y. (2017). *Evaluación de la aplicabilidad de la resolución 1111 de 2017, en la Cantera ASFACON SP, ubicado en la vereda Briseño Bajo del municipio de Pasto*. Pasto: Universidad Católica de Manizales. Facultad de Salud, 2017.
- Benavides Benavides, Christian Andrés; Jojoa Rodríguez, William Armando; Santacruz Mallana, Kelly Yuliare. (2017). *Evaluación de la aplicabilidad de la resolución 1111 de 2017, en la Cantera ASFACON SP, ubicado en la vereda Briseño Bajo del municipio de Pasto*. Pasto: Universidad Católica de Manizales. Facultad de Salud, 2017.
- Bounocore. (8 de julio de 1980). *Fuentes Primarias y Secundarias*. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html>
- Carranza Caballero, César Abraham. (2016). *Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima Perú: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Chávez Orozco, Cesar Augusto Aldaz Berrones, Geovanny Patricio. (2017). *Material particulado y la afección a las vías respiratorias de los trabajadores del área de molino de la empresa Ecuacauchos*. Ecuador: Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.
- Chía Vanegas, A. J. (2016). *Desarrollo de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, bajo el Decreto 1072 de 2015 para la empresa Colnotex S.A*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Libre.

Congreso de Colombia. (1993). *se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2002). *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2002). *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2005). *Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2006). *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.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2011). *Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2013). *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562.

Congreso de la Republica. (1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Congreso de la Republica. (1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Congreso de la Republica. (2008). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Congreso de la Republica de Colombia. (2009). *Disposición es por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan.* Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (1993). *sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Díaz Cortes, M. J. (2016). Seguridad e Higiene del Trabajo. España: Tébar.

Dirección general de Riesgos Profesionales. (2004). *Reporte de información de aportes al fondo de riesgos laborales.* Bogotá.

Dirección General de Riesgos Profesionales. (2004). *Reporte de información de aportes al fondo de riesgos laborales.* Bogotá.

Ibídem. (s.f.). Metodología de la investigación.

ICONTEC. (2007). *NTC OHSAS 18001. Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.*

Martínez Zorro, L. (2017). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bajo Requerimientos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para la Empresa INECOM S.A.* Caldas: Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

Medidas Sanitarias. (1979). Bogotá.

Ministro de Trabajo. (2012). *Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.*  
Bogotá.

Ministerio de Salud. (1999). *Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.* Bogotá.

Ministerio de la Republica de Colombia. (2015). *Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo.* Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2007). *Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.* Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2008). *Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco.* Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2008). *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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen.* Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2009). *Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Ministerio de Salud. (1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.* Bogotá.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2012). *Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.* Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.* Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2017). Estándares Mínimos De Seguridad y Salud en el Trabajo. En C. E. Obregón, *Estándares Mínimos* (pág. 36). Bogotá D.C: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). Bogotá.

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. (1994). *determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (1989). *reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. Bogotá.

Ministerio de Transporte. (2013). *Por el cual se reglamentan los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Ministerio de Transporte. (2014). *Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial*. Bogotá.

Ministro de Protección Social. (2006). *Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Ministro de Protección Social. (2010). *Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (spa) en las empresas*. Bogotá.

Ministro de Trabajo. (2012). *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Ministro de trabajo y Seguridad Social. (1979). *lamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción*. Bogotá.

Ministro de Trabajo y Seguridad Social. (1992). *se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá.

Ministros de Trabajo y Seguridad Social. (1986). *reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y*. Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2007). *Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo*. Bogotá.

Murillo Chica, P. A., & Rivas Chaves, S. J. (mayo de 2015). Trabajo de Grado Especialización Gestión Integrada QHSE. *Propuesta metodológica para la gestión del riesgo en microempresas comercializadoras de electrodomésticos basada en los modelos ISO 31000: 2011 Y OHSAS 18001:2007*. Bogotá D.C, Colombia: Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.

Peña Ramírez, A. (2016). Este año se han perdido 32.000 puestos temporales en el país. *El Tiempo*, 1.

Presidente de la Republica de Colombia. (1996). *Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994*, Bogotá.

República de Colombia. (1984). *Base para la Organización y Administración de Salud Ocupacional en el País*. Bogotá.

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

Presidente de la Republica de Colombia. (1994). *sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas*. Bogotá.

Presidente de la Republica de Colombia. (2009). *Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Bogotá.

Presidente de la Republica de Colombia. (2012). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Presidente de la Republica de Colombia. (2013). *Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que*. Bogotá.

Presidente de la Republica de Colombia. (2013). *Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Presidente de la República de Colombia. (2015). *Decreto único reglamentario sector del trabajo 1072*. Bogotá.

Riaño Casallas M.I., H. N. (2016). *Evolución de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia.*

Sampieri Hernández, R., Collado, C. F., & Lucio Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill.

Silva Carreño, M. O., & Torres Camargo, I. C. (2017). *Diagnóstico de la situación actual de la compañía Terra Viva Ltda. frente a la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del capítulo 2.2.4.6, capítulo 2.2.4.7 del decreto 1072 de 2015 y resolución 1111 de 2017.* CES.