



TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO

**ACOMPañAMIENTO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN TRAMITAPIAS, BUCARAMANGA**

AUTORES

YESSICA ALEJANDRA NAVARRO RINCON

Código: 1095813487

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales

Tecnología en Gestión Empresarial

Bucaramanga

FECHA DE PRESENTACIÓN: 25-11-2019

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:
soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación
FECHA APROBACION:



**ACOMPañAMIENTO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN TRAMITAPIAS, BUCARAMANGA**

AUTORES

YESSICA ALEJANDRA NAVARRO RINCON

Código: 1095813487

Trabajo de grado para optar al título Tecnólogo en Gestión Empresarial

DIRECTOR

HÉCTOR GUILLERMO MORENO JEREZ

Adscrito a

GICSE

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales

Tecnología en Gestión Empresarial

Bucaramanga

FECHA DE PRESENTACIÓN: 25-11-2019

Nota de Aceptación

Firma del jurado

ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:
soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación
FECHA APROBACION:

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo principalmente a Dios que me ha dado la vida y la oportunidad de seguir creciendo profesional, laboral y personalmente, también a mi familia que siempre estuvo ahí apoyándome y motivándome para que continuara adelante y poder culminar con mi proyecto.

Agradecimientos

Es muy importante resaltar mis más sinceros agradecimientos a las personas que permitieron que este proyecto de práctica se llevara a cabo, en primera instancia la labor del director **HÉCTOR GUILLERMO MORENO JEREZ** Adscrito al Grupo de Investigación GICSE de las UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER, porque gracias a sus buenas asesorías y seguimientos se pudo avanzar en la realización del trabajo.

Por otro lado, y que también fue fundamental para el trabajo fue el señor **CARLOS MAURICIO TAPIAS** Gerente General de la empresa Tramitapias Bucaramanga que me dio la oportunidad de realizar las prácticas en su organización y puso a disposición todas las herramientas y los recursos necesarios para que este proyecto se realizara de la manera más fácil y sin inconvenientes. Fue una experiencia muy agradable para mi vida laboral se aprendieron muchas cosas nuevas y sentí que se pudo aportar de forma significativa en la organización.

Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Descripción Del Trabajo De Investigación.....	14
1.1 Planteamiento Del Problema.....	14
1.2 Justificación	15
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos.....	17
1.4 Antecedentes	17
2. Marcos Referenciales.....	21
2.1 Marco conceptual.....	21
2.1.1 Marco legal	24
3. Desarrollo Del Trabajo De Grado.....	31
3.1 Matriz De Riesgo	31
3.2 Herramientas para bienestar físico, mental y social de los trabajadores.....	33
3.2.1 Sillas de oficina.....	34
3.2.2 Pausas Activas	37
3.3 Condiciones para el bienestar de los trabajadores	38

3.3.1 Condiciones de iluminación.....	38
3.3.2 Botiquín.....	39
3.3.3 Extintor	39
4. Resultados	43
4.1 Matriz De Riesgo	43
4.2 Herramientas para bienestar físico, mental y social de los trabajadores.....	44
4.3 Condiciones Para El Bienestar De Los Trabajadores	44
5. Conclusiones	46
6. Recomendaciones	47
Referencias Bibliográficas	48
Apéndices.....	50

Lista de figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Elementos protección Área Servicios Varios	32
<i>Figura 2.</i> Químicos Utilizado	33
<i>Figura 3.</i> Salud laboral. Tu postura en la oficina,	34
<i>Figura 4.</i> Nuevas Herramientas de Escritorios	35
<i>Figura 5.</i> Fotografía tomada Área Facturación	35
<i>Figura 6.</i> Fotografía Área De Contabilidad.....	36
<i>Figura 7.</i> Fotografía tomada a la oficina Tramitapias (Iluminación)	38
<i>Figura 8.</i> Fotografía Botiquín.....	39
<i>Figura 9.</i> Fotografía Extintor	40

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1. *Plan de Trabajo Implementación Del Sistema* 41

Lista de apéndices

	Pág.
Anexo A. Modelo De Entrevista Con Gerente De La Empresa	50
Apéndice B. Política De Seguridad vial	51

Resumen Ejecutivo

El acompañamiento de un profesional en el SST, para implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa TRAMITAPIAS, es fundamental a la hora de cumplir con la norma del decreto 1072 de 2015 que establece el ministerio de trabajo, en aspectos a considerar manuales que aportan a la sostenibilidad de la organización y al bienestar de los trabajadores tal como establece el ministerio del trabajo (Garzón, 2015)

Del proceso de diagnóstico, el panorama de inseguridades ,la realización de las actividades que ofrece la administradora de riesgos laborales (ARL SURA) como las capacitaciones, cursos y evaluaciones, permitirán una mejor implementación y una vez se cuente con la idoneidad se establecerá un plan de trabajo que permita identificar peligros, riesgos, analizar los accidentes y enfermedades laborales.

El tipo de estudio a adelantar es descriptivo, con enfoque cualitativo en el proceso de recopilación de información que ha de ser analizada de manera cuantificable con el uso de matriz planteada para ejecutar las medidas de prevención y control, que permitan establecer acciones correctivas y el plan de mejora correspondiente en condiciones ergonómicas que no sean las adecuadas y actuar de manera inmediata con capacitación y sensibilización para todos en temas de la importancia de la salud

Se aspira que quede implementado el SGSST con compromiso y cooperación total de la organización y que permitan el mejoramiento y la participación activa de los empleados y lograr que todos conozcan lo importante que es la seguridad y salud en el trabajo y que no es solo para el bienestar de la empresa sino de todos incluyendo sus grupos de interés.

Palabras clave. Bienestar, Gestión, Prevención, Riesgo, Salud

Introducción

Hoy en día las empresas deben generar cambios que les permita mantenerse en constante evolución y tener siempre pensamientos de mejora continua, se requiere estructurar e implementar estrategias que sirvan para cumplir con sus objetivos, además velar por el bienestar y generar la protección y el cuidado de todas las personas.

De acuerdo a lo anterior, uno de los cambios importantes es que todas las empresas puedan realizar su SG-SST, de acuerdo a lo que rige el ministerio de trabajo con el DECRETO 1072 DEL 2015. (Garzón, 2015)

Esta implementación ayuda a vigilar la salud y el bienestar de todo el personal que labora en las organizaciones, permite mitigar accidentes laborales, enfermedades, ausentismos e incluso muertes laborales. Se evidencia con la disminución, la sensibilización y el seguimiento de las empresas. (Fasecolda, 2019)

Pensando en que hay muchas empresas que aún no tienen conocimiento sobre el tema y mucho menos claridad de lo importante que es esta implementación el presente documento contiene un proyecto donde se acompaña a un profesional con el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG SST) en Tramiapias, Bucaramanga.

Se trata de un estudio descriptivo y explicativo, en la cual se define un problema, y con el enfoque cualitativo se busca la recopilación de la información de las técnicas, herramientas y procesos dentro de la organización, se analiza la información obtenida, y se plantea una propuesta para solucionar la problemática encontrada.

A través de este trabajo se busca contribuir en la mejora continua, ayudar con el cumplimiento de las normas que actualmente no está se están ejecutando, e identificar las amenazas en las que se pueda ver involucrada la empresa, y planificar un plan de trabajo con los parámetros que propone la gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Garzón, 2015)

1. Descripción Del Trabajo De Investigación

1.1 Planteamiento Del Problema

El sistema de Seguridad y Salud en el trabajo es la principal herramienta para lograr el bienestar corporativo de cualquier organización, desde esta instancia se proclaman condiciones ambientales para el desempeño laboral de los colaboradores ,como responsabilidad social de las mismas y de gran importancia para el sector empresarial, para el ámbito económico a nivel internacional se constituye un parámetro para determinar si una organización es socialmente responsable (Cespedes Socarras & Martinez Cumbreira, 2016).

En el contexto nacional y específicamente en la organización Tramitapias aun no asumen la responsabilidad de establecer un sistema de gestion y seguridad en el trabajo. Lo anterior se puede afirmar porque la empresa tiene las siguientes falencias :

Carecer de desconocimiento de las normas que establecen seguridad y salud en el trabajo y que le permitan mitigar cualquier riesgo laboral que afecte la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

No tener prioridad sobre las posturas ergonómicas, pausas activas conllevan a un impacto grande no ponerlas en práctica.

No existen acciones prioritarias para estructurar el programa que ayude a evitar los accidentes y prevenir inconvenientes en el bienestar de toda la organización.

La empresa no cuenta con la señalización y un programa que le permita asumir emergencias o siniestros.

Por la no atención a lo anteriormente expuesto Tramitapias se somete en cualquier momento a la presencia de enfermedades laborales, como hernias discales, o el túnel del carpo; por otro lado, al no tener el conocimiento y no guardar afinidad con lo expresado en la ley, se han de presentar accidentes personales que puede ocasionar inconvenientes económicos y sociales para la organización.

Pregunta de investigación: ¿Por qué es importante implementar acciones para el bienestar de los empleados?

1.2 Justificación

Toda empresa debe tener en cuenta que al dar cumplimiento del decreto 1072 de 2015, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, evita multas que categorizan de acuerdo a la gravedad de la infracción. (Ministerio De Trabajo, 2015)

Con esta implementación no solo se cumple con requisito de la ley, si no también se le proporciona al empleado un ambiente laboral sano y tranquilo, con la evaluación de los riesgos y peligros se puede establecer las acciones correctivas y el plan de mejora correspondiente, y con el plan de trabajo se puede poner un alto a través de las realidades de cómo y qué se debe hacer para apoyar el bienestar de todos.

La empresa necesita fomentar estilos de trabajo y vida saludable, cuidar el talento humano, actuar y pensar frente a lo que les rodea y tener presente que lo más importante de una organización es crear un entorno de retos para generar bienestar y competitividad sostenible. (ARL SURA , 2018)

Implementar el SG-SST permitirá diseñar planes de emergencia, sistemas de alertas como alarmas, ejercicios prácticos como simulacros, programas de condiciones ergonómicas adecuadas etc.

Esta herramienta ayuda a disminuir los accidentes y enfermedades laborales, una buena administración del negocio y el desarrollo de una verdadera cultura del cuidado. Por esto es importante que la empresa proporcione espacios para implementar todos los programas correspondientes al Copasst y sus implicaciones en la parte tecnológica. Así mismo facilitar la capacitación de manera presencial y virtual al personal, pero sobre todo es necesario que el empleador disponga de todos los recursos económicos para tener el buen esquema.

Por mencionar el programa de primeros auxilios. Y con respecto a su responsabilidad social colocar los puntos de evacuación en caso de una emergencia esto le ayuda en la parte interna y externa de la organización.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Acompañar el diseño del SG-SST por medio del plan de trabajo que permita especialización en el cuidado y bienestar del recurso humano, prevención de los riesgos laborales para evitar accidentes, enfermedades laborales y se fomente estilos de vida saludables en la empresa Tramitapias de Bucaramanga.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la matriz de riesgo de acuerdo a las medidas que indica el reglamento para prevenir y proteger de las enfermedades y accidentes laborales cada vez que se identifiquen.
- Proponer herramientas que permitan tener condiciones y buenos entornos que ayuden al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- Gestionar métodos necesarios para garantizar las condiciones del ambiente laboral y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

1.4 Antecedentes

El Sistema De Gestión no es un tema nuevo para las grandes potencias ya tiene más de 3 décadas en su constante implementación y cumplimientos es por eso que en Colombia también adopto este

sistema para sus empresas y vienen implementándose estos programas formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Pinilla Sánchez, 2016)

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el **Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST**. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones. Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Pinilla Sánchez, 2016)

Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 **quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015**, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación. Ahora bien, esto no quiere decir que sean los únicos antecedentes legales de esta normativa, a través de los años se ha observado un gran desarrollo de la SST en el ámbito nacional. Las normas de Salud Ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente. (Pinilla Sánchez, 2016)

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales colombianos, se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá. En 1961, el Ministerio de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Adicional a esto, tenemos las siguientes resoluciones y decretos que ayudaron en el camino a los SG SST: (Pinilla Sánchez, 2016)

- Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (Pinilla Sánchez, 2016)

- Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas.

La presente Resolución estará constituida por los siguientes subprogramas:

1. Subprograma de Higiene Industrial
2. Subprograma de Seguridad Industrial

- Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, establecen la obligación de conformar un comité de Convivencia Laboral (CCL) en las empresas del sector privado. El CCL se encargará de las quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo. Este comité de convivencia en conjunto con el COPASST, garantizan un mejor ambiente laboral, correcta resolución de conflictos e inconvenientes y buscan la armonía entre los diferentes participantes de la organización. La SST en cifras en Colombia "Necesitamos disminuir la tasa de

accidentalidad y que cada empresa se ponga la meta de tener cero accidentes mortales". Letty Rosmira Leal Maldonado Directora de Riesgos Laborales de Ministerio Trabajo entre enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el 2014, 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales. (Pinilla Sánchez, 2016)

En la actualidad se cree que estos números aumentarán ya que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. Sin embargo, la normatividad nos lleva a la responsabilidad empresarial de detectar y reportar, bien sea a la EPS (Empresas Prestadoras de Salud) o a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) según sea el caso para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento. (Pinilla Sánchez, 2016)

Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores 10 expuestos sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015) Con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral, estas acciones están empezando a producir importantes resultados. (Pinilla Sánchez, 2016)

2. Marcos Referenciales

2.1 Marco conceptual

Accidente de trabajo: De acuerdo con lo establecido en artículo 3° de la Ley 1562 de 2012 “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (SafetYA., 2019)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (*Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*) (SafetYA., 2019)

Análisis del riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel de riesgo (*GTC 45:2012 numeral 2*) (SafetYA., 2019)

Atención en salud: Se define como el conjunto de servicios que se prestan al usuario en el marco de los procesos propios del aseguramiento, así como de las actividades, procedimientos e intervenciones asistenciales en las fases de promoción y prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que se prestan a toda la población. (*Decreto 351 de 2014 artículo 4*) (SafetYA., 2019)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de

morbilidad de la población trabajadora. (*Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*) (SafetYA., 2019)

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (*Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3*) (SafetYA., 2019)

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (*Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3*) (SafetYA., 2019)

Enfermedad laboral: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”. (*Decreto 1886 de 2015 artículo 7*) (SafetYA., 2019)

Evaluación del riesgo (2): Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia. (*GTC 45:2012 numeral 2*) (SafetYA., 2019)

Identificación del peligro (1): Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (*Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*) (SafetYA., 2019)

Incidente de trabajo (1) :Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, en el que hubo trabajadores involucrados sin que sufrieran lesiones, o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Para todos los efectos, la definición vigente será la establecida por el Ministerio del Trabajo. (*Decreto 1886 de 2015 artículo 7*) (SafetYA., 2019)

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (*Resolución 1401 de 2007 artículo 3*) (SafetYA., 2019)

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (*Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*) (SafetYA., 2019)

Peligro: Fuente, situación o acto con un potencial de daño en términos de lesión, o las esta enfermedad o una combinación de estas. (*Decreto 1886 de 2015 artículo 7*)

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (*Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*) (SafetYA., 2019)

2.1.1 Marco legal

Entre las leyes, decretos y resoluciones que reglamentan la Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente en Colombia se encuentran las estipuladas en la tabla: (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- Ley 1010 de 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. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso labora

- Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

- Ley 100 de 1993, Decretos 1295 de 1994, 1771 de 1994 y 1772 de 1994, donde se organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales a fin de promover y fortalecer las condiciones de trabajo y salud en los sitios donde labora el personal. Este sistema aplica a las empresas empleadores. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

- Ley 55 de 1993. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 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 OIT, Ginebra, 1990. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

- Ley 9 de 1979. Título III. Por la cual se dictan medidas sanitarias. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Resolución 2646 de 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 psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Resolución 1157 de 2008. Por la cual se modifica el artículo 13 de la Resolución 1016 de 1989. Toda empresa, tanto pública como privada, deberá 21 constituir y poner en funcionamiento el Comité Paritario de Salud Ocupacional, sin que se requiera su registro ante el Ministerio de la Protección Social.
- Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. • Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2844 de 2007. Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

- Resolución 156 de 2005. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1016 de 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 2013 de 1986 donde se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Resolución 2400 de 1979. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 723 de 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 y se dictan otras disposiciones. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Decreto 2090 de 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

- Decreto 2463 de 2001. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Decreto 1831 de 1994 en donde se determinan las tablas de clasificación de actividades económicas. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales (SafetYa, 2014)
- Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Decreto 1562 del 2012 en la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)
- Circular Unificada de 2004. Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Mojica Sepulveda & Gutiérrez lozano, 2015)

A continuación se nombra todos los reglamentos que se rigen por el Ministerio De Trabajo para sector laboral tomados todos de la siguiente fuente. (Ministerio De Trabajo, 2019)

Resolución 0252 de 2019: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 3818 del 03 de septiembre de 2018, mediante la que se modificó el artículo primero de la Resolución No. 3812 del 03 de septiembre de 2018 que distribuyó los cargos del Ministerio del Trabajo.

Resolución 0253 de 2019: Por la cual se modifica la Resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018 "Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 0420 de 2019: Por la cual se reorganizan los Comités y Subcomités de Gestión de desempeño del Ministerio y del Sector Trabajo, el Comité de Dirección, el Comité Interno de Gobierno y Seguridad Digital, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el Comité de Auditoría Interna del Sector Trabajo.

Resolución 0474 de 2019: Por la cual se establece el procedimiento para la postulación, selección y designación de los representantes de los trabajadores en los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0786 de 2019: Por la cual se designan los o las representantes de los trabajadores o trabajadoras, los empleadores o empleadoras y las Cajas de Compensación Familiar que integrarán el Consejo Superior del Subsidio Familiar en el año 2019

Resolución 0993 de 2019: Acta de Cierre Negociación Colectiva 2019 por medio de la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2019, celebrada entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo.

Resolución 1077 de 2019: Por medio de la cual se aclara el artículo quinto de la Resolución No. 0993 del 22 de abril de 2019

Resolución 1311 de 2019: Por la cual se suspende temporalmente la modalidad laboral de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo

Resolución 1323 de 2019: Por medio de la cual se crean e integran las comisiones pactadas en los acuerdos de la negociación colectiva 2019, celebrada entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo

Resolución 1246 de 2019: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en el Ministerio del Trabajo y se adicionan, dos (2) valores.

Resolución 1448 de 2019: Por medio de la cual se crea la Comisión para el Uso de los Recursos de Bienestar, incentivos, Capacitación y Seguridad y Uso en el Trabajo, reactivada mediante Resolución No. 1323 del 15 de mayo de 2019.

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2408 de 2019: Por la cual se modifican los Artículos 11 y 15 de la Resolución 420 de 2019

Resolución 3584 de 2019: Por la cual se modifica la distribución de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC

Resolución 3394 de 2019: Por la cual se resuelve un recurso de reposición contra la resolución 2998 del 22 de agosto de 2019

Resolución 3801 de 2019: Por la cual se modifica parcialmente el Manual de Funciones y Competencias Laborales en materia de Teletrabajo para los empleos de la planta de personal del Ministerio del trabajo

3. Desarrollo Del Trabajo De Grado

3.1 Matriz De Riesgo

Para la realización de la matriz de riesgos se tuvo en cuenta como principio la realización de una entrevista con el gerente General (Tapias Vecino, 2019), basado en los temas aprendidos en el curso seguridad y salud en el trabajo desarrollado con la ARL SURA <https://colegiosvirtuales.arlsura.com/cgr/home#/crslCGR> , en lo referente al reglamento la implementación del Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para prevenir y proteger de las enfermedades y accidentes laborales , la Entrevista fue de tipo abierta, ver anexo A, se realizó durante media hora en un ambiente de confianza de la forma más objetiva posible, por medio de dialogo y de allí surgían las indagaciones.

Esta entrevista fue la pauta inicial para empezar con el diligenciamiento de la documentación que requiere la norma del decreto 1072 del 2015, también se pudo identificar que era necesario hacer una sensibilización a todo el personal sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y para esto se programó una charla con el profesional en SALUD OCUPACIONAL , dicha actividad se realizó en la oficina en una zona agradable y duro aproximadamente una hora donde de forma lúdica se mostró al personal con casos reales lo esencial e importante que es cuidar su salud y su integridad.

Por otro lado con una revisión intensiva dentro de la organización se pudo evaluar los riesgos y peligros que actualmente se estaban presentando, como por ejemplo en la parte de los mensajeros

que para ARL SURA están categorizado en RIESGO 4 por el alto grado de exposiciones en las motos, se identificó que constantemente están expuestos accidentes, enfermedades e incluso a la muerte, para esto se diseñó **la política de movilidad segura**, que también hace parte del SG-SST ver Anexo B.

Con lo anterior, la empresa se compromete a velar por su seguridad suministrándoles todo lo necesario para evitar alguna alteración a su bienestar, hasta al momento y por fortuna no se ha presentado ninguna novedad grave lo que permite seguir contribuyendo en la preservación y cuidado del personal.

Otro riesgo importante que se pudo identificar fue con el personal de limpieza, en el área no cuentan con los **elementos de protección** necesarios, como guantes y tapa bocas especiales ver figura 1, para la manipulación de los químicos que se utilizan en la empresa.



Figura 1. Elementos protección Área Servicios Varios, Fuente: Autor basado en publicidad de (Easy, s.f.)

También se pudo observar que algunos químicos que se utilizan constantemente estaban vencidos o punto de vencer. Por ejemplo el Ácido Nítrico y limpia vidrios, si se utilizan así pierden sus propiedades y ya tendrían la misma función, al contrario solo servirían para contaminación porque sus componentes pierden sus propiedades, ver figura 2.



Figura 2. Químicos Utilizados. Fuente: Tramitapias

3.2 Herramientas para bienestar físico, mental y social de los trabajadores

Una vez hecha la evaluación ergonómica y teniendo en cuenta que estar muchas horas sentado para ejecutar las labores diarias, frente a un monitor o un escritorio en el que se escribe, organiza, lee y desempeñan las funciones laborales, incrementa la probabilidad de sufrir alguna de estas afecciones: dolor de espalda, contracturas, jaquecas, síndrome de túnel carpiano, entre otras

(Mepal, 2019), se logró identificar que se estaba presentando riesgo de sufrir enfermedades laborales, fue importante sugerir hacer cambios en la organización y adoptar las siguientes herramientas teniendo como base la imagen tomada de internet sobre la salud laboral y tu postura en la oficina Ver Figura 3.



Figura 3. Salud laboral. Tu postura en la oficina, Fuente:

<https://led.laborum.pe/index.php/2017/07/10/7-tips-para-cuidar-tu-salud-en-la-oficina/>

3.2.1 Sillas de oficina.

Fue necesario el cambio de todas las sillas de los escritorios, las que tenía la empresa no eran las adecuadas para mantener la espalda recta y apoyada, ver figura 4



Figura 4. Nuevas Herramientas de Escritorios, Fuente : Tramitapias

Como se aprecia en la figura 5, del área de facturación se puede observar que la espalda está en una posición recta y los pies están apoyados firmemente en el suelo

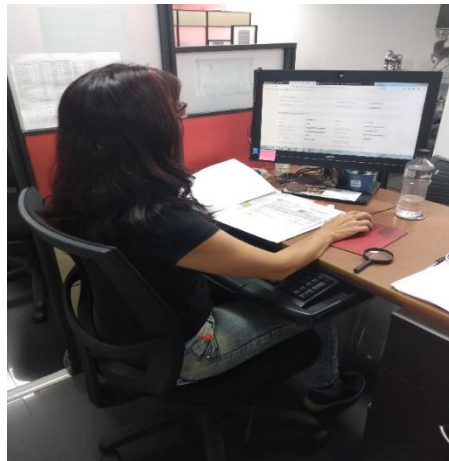


Figura 5. Fotografía tomada Área Facturación, Fuente: Tramitapias

Posa pies.

La herramienta del descansa pies fue necesaria tenerla en cuenta para algunas áreas como contabilidad, seguros y recursos humanos, a la hora de hacer el estudio se pudo identificar que había personas que no tenían los pies firmes al piso por la manera en la que están ubicados y como se acomodaban a sus instrumentos de trabajo, se evidencio que al final del día los pies terminaban hinchados y doliendo.

Como se muestra en la Figura 6, con esta herramienta les da a los empleados una mayor comodidad en las áreas de trabajo y sobre todo les ayuda a contribuir en su cuidado y bienestar.



Figura 6. Fotografía Área De Contabilidad, Fuente: Tramitapias

3.2.2 Pausas Activas

En el año 1995 la OMS ratificó la necesidad de promover la salud en el ámbito laboral. En Colombia, con la Ley de Obesidad o Ley 1355 de 2009, se obliga a reglamentar mecanismos con el fin de evitar el estrés, fatiga visual, dolores de espalda, el túnel carpiano, entre otras, son algunas de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud considera más de 20 factores similares que producen el ausentismo laboral, por tal razón, estableció como uno de los métodos claves para prevenir esta situación y además garantizar el bienestar de un empleado, que las empresas implementen sistemas y promuevan las “pausas activas”, para todos los empleados, son consideradas pequeñas interrupciones de una actividad en las que se adelantan algunos ejercicios que permitirán minimizar cansancios y también a prevenir algún trastorno osteomuscular. (Cerón, Carlos Arturo; 2014)

De acuerdo a lo anterior se le recomendó a la empresa Tramitapias que como la jornada laboral era muy pesada por el tipo de actividad, los empleados necesitaban tener una pausa activa de 5 minutos, y se hizo la instalación en cada equipo de un programa aportado por la ARL SURA, que sin necesidad de mucho esfuerzo durante este tiempo les enseña cómo hacer un breve estiramiento y cambiar de actividad.

3.3 Condiciones para el bienestar de los trabajadores

3.3.1 Condiciones de iluminación

Se hizo una inspección de las con las que contaban todos los trabajadores y se pudo evidenciar que la empresa cumple con lo que exige la RESOLUCIÓN 2400 DE 1979; Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice según la modalidad de la industria; a la vez que deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos y cuando se necesita diferenciación moderada de detalles la intensidad de iluminación será de 300 a 500 Lux. (Ministerio de trabajo y seguridad social)

De acuerdo a la figura 7, la empresa cuenta con la iluminación acorde a lo establecido por la norma, tiene la luz en forma cuadrada debajo de cada área de trabajo.



Figura 7. Fotografía tomada a la oficina Tramitapias (Iluminación), Fuente: Tramitapias

3.3.2 Botiquín

Con respecto al botiquín fue necesario modificarlo, porque no estaba completo y había ciertos productos que ya estaban vencidos Ver Figura 8.



Figura 8. Fotografía Botiquín, Fuente: Tramitapias

3.3.3 Extintor

Con el extintor se hizo un ajuste del sitio, no era visible, y se dejó en la programación de gastos y actividades comprar un nuevo extintor porque el que está ya paso su vida útil de 5 años, fue comprado en el 2013 por sus marquillas se puede observar que se le hizo sus respectivas recargas de líquido cada año hasta el 2017, y desde esa fecha se encontraba sin actualizar, ver figura 9.



Figura 9. Fotografía Extintor Fuente: Tramitapias

Dentro del plan de trabajo para el 2020, expuesto en la tabla 1, también se deja establecido programar capacitaciones para todo el personal para el manejo del extintor para que en caso de una emergencia tener claro cómo actuar.

Para tema de los mensajeros se inscribieron en unos cursos virtuales de Movilidad segura que ofrece la (ARL SURA , 2019) y que les da las pautas necesarias para cuidarse y preservar su vida y la de los demás.

Tabla 1. Plan de Trabajo Implementación Del Sistema

Plan de Trabajo Implementación Del Sistema				
Fases	Actividades	Fecha inicio	Fecha de fin	Duración
1	Charla de capacitación sobre el Sistema De Gestión y Seguridad	15/04/2019	15/04/2019	2 horas
2	Asignación de Responsables del sistema	23/04/2019		
3	Identificación de riesgos y peligros	23/04/2019	26/04/2019	3 días
4	Verificación del documento de accidentes e incidentes	02/05/2019	06/05/2019	
5	Se hace un acta con las herramientas que tiene la empresa para el buen desempeño laboral y se inspecciona las zonas que cuenten con excelente luz.	10/05/2019	11/05/2019	1 día
6	Diseño del documento y capacitación de movilidad segura para todas los mensajeros que están en el riesgo 4 (cursos virtuales)	18/05/2019		
7	Plan de trabajo donde se deja establecido para el 2020 Coordinación con la ARL Sura Para la capacitación prevenciones(primero auxilios, y manejo de extintor)	01/07/2019	02/07/2019	1 día

Tabla 1. *Continuación*

Plan de Trabajo Implementación Del Sistema				
Fases	Actividades	Fecha inicio	Fecha de fin	Duración
8	Registro de las actividades a realizar en la empresa			
9	Implementación en todos los equipos las pausas activas	05/08/2019	06/08/2019	2 días
10	Se envían hacer las señalizaciones de la empresa de acuerdo a sus necesidades	09/09/2019	13/09/2019	
11	Se diseña y se publica la política de seguridad de la empresa	30/09/2019	04/10/2019	4 días
12	Evaluación y Auditorias de todo lo realizado	01/10/2019	30/12/2020	
13	Programación de exámenes médicos periódicos para evitar las enfermedades laborales 2020.	02/01/2020	31/12/2020	365 días

Fuente: autor

4. Resultados

4.1 Matriz De Riesgo

Para (Tapias Vecino, 2019), es necesario las charlas de un profesional para sensibilizar al personal sobre el tema de GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO , por ser la parte fundamental para poder hacer cualquier plan de mejora dentro de la organización.

Igualmente (Tapias Vecino, 2019) expresa que los cambios para cumplir con la norma que exige el ministerio, al principio afectaran algunos empleados pues cada uno tiene su carácter y es un muy complicado que unos acepten y otros no.

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo trae impacto positivo para (Tapias Vecino, 2019) , es consciente que el recurso humano son la parte más importante de cada empresa, y que cualquier cosa que ayude en su bienestar y siempre cuando se haga de manera correcta y cumplimiento con cada uno de sus estándares que exige la ley también aporta a la empresa de forma positiva evitando inconvenientes económicos, sancionatorios, rotación de personal etc.

Con la implementación del sistema se cumple con la norma que exige el ministerio pero de acuerdo a lo que cree (Tapias Vecino, 2019) , no es que se haya cumplido por completo, es un tema bastante amplio que cada día y a medida que salgan más resoluciones y cambios se debe ir alimentando y profundizando, lo importante es empezar por su implementación y tener todo lo que se requiere para que cuando lleguen hacer sus auditorías existan bases.

Para el programa de actividades que se diseña para encontrar las falencias que tiene la empresa (Tapias Vecino, 2019) va a disponer de todos sus medios para que dichas actividades se puedan llevar a cabo sin ningún inconveniente y para que se pueda cumplir con el plan de mejora.

4.2 Herramientas para bienestar físico, mental y social de los trabajadores

Con el cambio de las sillas de los escritorios, se vio un resultado significativo en los puestos laborales la postura queda más recta y los empleados comentaron mejoramiento con respecto a su espalda.

La herramienta del posa pies, permitió tener más descanso en las personas que estaban presentando dolencias.

Con las pausas activas se evidencio un mejor ambiente en los sitios de trabajos, los empleados no lo ven como una obligación sino como algo útil para su bienestar.

4.3 Condiciones Para El Bienestar De Los Trabajadores

Con la dotación para el área de limpieza de los guantes y el tapa bocas permitió que la persona desarrollara mejor su actividad, ya no tenía la preocupación que los químicos le ocasionaran algún daño en sus manos o que más adelante tenga problemas respiratorios.

Los que participaron en los cursos virtuales de movilidad segura salieron satisfechos porque según las instrucciones suministradas se sienten tranquilos lo que hacen hasta el momento es el correcto para cuidar su vida, además obtuvieron nuevas pautas para evitar los accidentes.

5. Conclusiones

Los métodos utilizados en los proyectos, permite al estudiante poner en práctica los conocimientos adquiridos estructurar planes de mejoras, fortalecer sus competencias y desempeñarse como gestores administrativos en las empresas en diferentes sectores.

Con el desarrollo de este trabajo, y con todos los conceptos aprendidos se pudo identificar la importancia que tiene diseñar metodologías y herramientas, como sistemas de gestión que permiten establecer la matriz de riesgos, hallar los problemas de la empresa, que a su vez que den solución de ellos, pero sobre todo que permitan que toda la organización participe identificando sus necesidades y trabajando en el plan de mejoramiento continuo

Por lo anterior Tramitapias se comprometa a trabajar en el desarrollo de mejores entornos que permitan el bienestar físico, mental social de los trabajadores, de crear liderazgos, de la programación de capacitaciones y la socialización a todos para alcanzar los objetivos.

Con ayuda del personal encargado del SG-SST y el área de talento humano se debe garantizar las herramientas necesarias para producir las metodologías que permitan desarrollar y así mismo garantizar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sea conocido, entendido y aplicado por el personal de la empresa.

6. Recomendaciones

Después del apoyo a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Tramiapias, la gerencia y todo el personal dentro de las actividades propuestas en el plan de mejora, contribuir con el cuidado y el bienestar de todos.

- ❖ Realizar de manera permanente seguimiento al del Sistema de Gestión, que permita que todos los trabajadores se involucren y así mejore la percepción que ellos tienen del tema.
- ❖ Se propone formalizar constantes capacitaciones a los trabajadores y hacer seguimiento a los cursos virtuales de la ARL, para que continúen aprendiendo las prevenciones que se deben tomar para evitar accidente de trabajo, incapacidades y mantener los hábitos saludables que contribuyan a su bienestar.
- ❖ Tener al día todos los elementos necesarios, para en caso de emergencias, como el extintor recargado y actualizado y la señalización con sus rutas de evacuación, en el momento la compañía todavía no cuenta con ellas y eso es de suma importancia por seguridad y por ley
- ❖ Se deben programar dentro del plan de actividades métodos lúdicos para los trabajadores para que tengan un mayor rendimiento y disminución del estrés.
- ❖ Teniendo en cuenta que hasta ahora es que se hace la implementación del sistema se debe seguir trabajando en la normatividad y estar actualizándose permanentemente para así poder cumplir con lo requerido y exigido por la ley.

Referencias Bibliográficas

ARL SURA . (2019). *Inscripción a ciclos de aprendizaje del Colegio de Gestión del Riesgo.*

Obtenido de Movilidad Segura : https://www.arlsura.com/index.php?option=com_arl_registro

Cerón, Carlos Arturo;. (10 de 02 de 2014). Las pausas activas, una necesidad en el trabajo. *Diario del Cauca*, pág. 1.

Easy. (s.f.). Obtenido de <https://www.easy.com.co/p/kit-gafas-%2Bguante-nitrilo-%2Btapabocas-negro-x-6/>

Fasecolda. (07 de Mayo de 2019). *El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país.* Obtenido de <https://fasecolda.com/index.php?cID=2646>

Forero De Saavedra, M. T., Correa Cubillos, R., Perez Carvajal, F., & Diaz Uribe, E. (31 de 03 de 1989). Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo. *PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CUMPLASE*, pág. 6.

Garzon, Luis Eduardo ;. (2015). *Decreto 1072 De 2015.* Obtenido de MINISTERIO DEL TRABAJO.

Mepal. (2 de 05 de 2019). *Recomendaciones Para tener un espacio de trabajo ergonomico*

Ministerio de trabajo y seguridad social . (s.f.). *Capitulo III Iluminacion.* Obtenido de Artículo 79:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio De Trabajo. (2019). *Resoluciones* .

Mojica Sepulveda, L. M., & Gutiérrez lozano, F. J. (2015). *Evaluacion De Un Sistema De Gestion De Seguridad y Salud* . Bucaramanga: Universidad Santo Tomas .

Pardo Rueda, R. (2013). Ministerio Del Trabajo Resolucion 2013. En N. ROMERO (Ed.), *Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el* (pág. 3). Bogotá: CRAIUSTA.

Pinilla Sanchez, M. R. (2016). *Los SG SST en Colombia*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada .

SafetYa. (05 de Agosto de 2014). *Tabla de enfermedades laborales*. Obtenido de <https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/>

SafetYA. (2019). *Definiciones del SG-SST*. Obtenido de <https://safetya.co/definiciones-del-sg-sst/>

Tapias Vecino, C. M. (abril de 2019). *MODELOS DE ENTREVISTA DE LA EMPRESA*. (Y. A. Navarro Rincon, Entrevistador)

Apéndices

Anexo A. Modelo De Entrevista Con Gerente De La Empresa

Entrevista abierta:

Nombre De La Empresa: **Tramitapias**

Nombre Del Entrevistado: **Carlos Mauricio Tapias**

Area: **Gerente General**

PREGUNTAS: A continuación

¿Para usted son necesario las charlas de un profesional para sensibilizar al personal sobre el tema de Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo?

¿Cree que los cambios que se deban hacer en la organización para cumplir con la norma que exige el ministerio de implementar un SG SST afecten al personal?

¿Qué piensa de los sistemas de seguridad y salud y que impacto positivo puede traerle?

¿Con la implementación del sistema se entiende que la empresa ya cumplió con la norma que exige el ministerio?

¿Está de Acuerdo con el programa de actividades diseñado para encontrar las falencias que tiene la empresa?

Apéndice B. Política De Seguridad vial



ELABORADO POR:
Oficina de Investigaciones

REVISADO POR:
soporte al sistema integrado de gestión

APROBADO POR : Asesor de planeación
FECHA APROBACION: