

**FORTALECIMIENTO DEL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN GRUPO EMPRESARIAL AURORA S.A**

MARIA CAMILA IDARRAGA GÓMEZ
MELISA ORTIZ VASCO

**TRABAJO DE GRADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE:
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Asesora
Mónica Hoyos

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MANIZALES, COLOMBIA**

2017

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	4
INTRODUCCION	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
3. JUSTIFICACION	10
4. OBJETIVOS	13
4.1 OBJETIVO GENERAL	13
4.2 OBJETIVOS ESPEFICOS	13
5. MARCO REFERENCIAL	14
5.1 MARCO DE ANTECEDENTES	14
5.2 MARCO INSTITUCIONAL	18
5.3 MARCO TEORICO	23
5.4 MARCO CONCEPTUAL	31
5.5 MARCO LEGAL	33

5.6 MARCO ETICO	37
6. METODOLOGÍA	38
6.1 POBLACION	38
RESULTADOS	40
DISCUSION/CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo el fortalecimiento del diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de Grupo Empresarial Aurora S.A de la ciudad de Armenia, una empresa dedicada a la prestación de servicios exequiales.

En nuestro país, hablar de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo representa una temática muy reciente para las organizaciones y empresas, a nivel internacional, se encuentran contribuciones por parte de La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también existe la Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001), norma que habla de la gestión de la seguridad y salud laboral y de los requisitos mínimos para cumplirla bajo las mejores prácticas.

Para la consecución de los objetivos se realizó primeramente un rastreo bibliográfico y una evaluación al cumplimiento de los requisitos de ley por parte de la empresa en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de conocer el estado actual de esta.

Esta investigación es de tipo cualitativo, tuvo una duración aproximada de 10 meses y su pilar es el principio de mejoramiento continuo: ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Palabras Claves: Seguridad y Salud en el trabajo, Sistema de Gestión, Riesgo, Accidente de trabajo, Enfermedad laboral, Promoción, Prevención.

INTRODUCCION.

El trabajo representa una gran parte de la vida del ser humano (la mayor parte de su tiempo la pasan en relaciones laborales más que familiares) y dentro de este ambiente laboral, las personas se encuentran con distintos factores o condiciones que pueden influir en él e impactarlo negativa o positivamente en cuanto a su salud física y mental, y por consiguiente a las empresas y a su producción.

En nuestro país, hablar de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo representa una temática muy reciente para las organizaciones y empresas, pues se comienza a hablar de este después de que en el 2012, con la ley 1562, la Salud Ocupacional se empieza a entender como Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo se define, de acuerdo con la ley 1562 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”* (1), se considera importante resaltar el hecho de que en el trabajo realizado dentro de Grupo Empresarial Aurora S.A (sea cual sea el área), es de vital importancia mantener la necesidad de velar por la salud de los empleados, promoviendo el bienestar, previniendo enfermedades laborales,

ausentismos, accidentes de trabajo, etc. Y sobre todo apoyando la disminución de los riesgos.

No solo es importante entonces cumplir con la normatividad y realizar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sino también articularlo a las labores diarias que realizan los empleados en esta organización y promover en los empleados la interiorización de los riesgos a los que están expuestos y velar por la disminución de los riesgos.

Actualmente se encuentra, que a pesar de que la empresa se muestra responsable y desea asumir un papel activo en la intervención de los riesgos, prevención de accidentes y promoción de la salud laboral, aún es carente de dar respuesta a ciertos interrogantes que surgen con el sistema de gestión, sobre todo en lo concerniente a su diseño, es por esta razón que este proyecto de grado, pretende dar respuesta a la necesidad del área de recursos humanos de Grupo Empresarial Aurora S.A, en cuanto al fortalecimiento del diseño final del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siguiendo con los lineamientos y requerimientos de la normatividad legal vigente en Colombia al respecto.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es una temática abordada internacional y nacional e institucionalmente de acuerdo con la importancia que ocupa dentro del bienestar laboral y la seguridad empresarial. A nivel internacional, en cuanto a la temática, se encuentran contribuciones por parte de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo esta el organismo internacional encargado de velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de las normas internacionales del trabajo que se proponen en forma de convenios y recomendaciones para los países y empresas dentro de las “Guías sobre las normas internacionales del trabajo” (2).

También existe la Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001), norma mundialmente conocida por su contribución en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta habla de la gestión de la seguridad y salud laboral y de los requisitos mínimos para cumplirla bajo las mejores prácticas.

Por otra parte, de acuerdo con el planteamiento del Ministerio del Trabajo y las apreciaciones del decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), es de suma importancia actualmente en Colombia, la elaboración e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, ya que este busca garantizar la protección de la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales para conseguir un bienestar de los mismos y un buen desempeño (con los riesgos controlados). (3)

Esto con el fin de facilitar la aplicación del sistema, y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo programa de Salud Ocupacional. Uno de los propósitos más influyentes que existen en este nuevo SG-SST, es propiciar al empleado un ambiente de trabajo saludable, que apunten al mantenimiento y a la mejora continua de las condiciones del empleado, en cuanto a seguridad y a salud se refiere.

Es importante resaltar que dentro de la organización a trabajar, además de que se toma en cuenta la necesidad de la seguridad y salud laboral dentro de cada área, independientemente de los niveles de riesgo, existen ciertas labores desempeñadas dentro de la actividad económica de esta empresa que están mayormente expuestas a distintos factores de riesgo como es el caso del área de tanatología. En esta, los trabajadores diariamente están en contacto con los cadáveres, lo que puede estar afectando su salud mental y física (factores ambientales que los exponen en gran medida como los químicos, virus, bacterias, desplazamientos, manipulación de cargas y herramientas, etc.). De acuerdo con la Norma Técnica Colombiana (NTC 045), esta actividad se puede clasificar como “Leve”, de acuerdo a los niveles de daño que se pueden generar en los trabajadores en cuanto a su salud y seguridad, en este caso causándoles “molestias e irritación (ejemplo: dolor de cabeza), enfermedad temporal que produce malestar (ejemplo: diarrea) y lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, irritaciones del ojo por material particulado”: (4)

Teniendo en cuenta lo anterior, los requisitos legales a nivel internacional, nacional e institucional, en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo y el interés por el cuidado del trabajador y el ser humano de esta empresa, se encuentra la necesidad actual de fortalecer el diseño final del SG-SST. Desde el año 2005 se comenzó a estructurar

todo lo relacionado con el programa de Salud Ocupacional en la organización, pero ahora se crea la necesidad de brindar mayor cobertura en seguridad y salud en el trabajo, independientemente de la forma de contratación de los empleados, y es por esto que su rápida implementación es un tema que ha llamado la atención de los funcionarios.

Por último, la pregunta de investigación que surge a raíz de lo anterior es: ¿Cómo fortalecer el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Grupo Empresarial Aurora S.A.?

3. JUSTIFICACION

El abordaje que ha tenido la Seguridad y la Salud en el Trabajo es reciente en nuestro país, puesto que hasta hace 5 años aproximadamente se empieza a hablar de ésta, reemplazando la política de Salud Ocupacional existente hasta el momento en la ley 1562 de 2012 (1)

No se puede hablar de la salud laboral, de la seguridad en el trabajo, de un ambiente laboral saludable, ni del cuidado al trabajador, si no se cumplen a cabalidad los requerimientos que permiten promover la salud y prevenir la enfermedad dentro de las empresas. Es por esto que se debe tener en cuenta todo lo relacionado a la normatividad internacional, nacional e institucional en cuanto a esta temática de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En las guías sobre las normas internacionales del trabajo (2), OIT, en el capítulo 12 expone, en forma de Convenios y Recomendaciones, distintos parámetros para tener en cuenta en cada país y organización respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, mencionando temáticas claves para el desarrollo de este proyecto como higiene, prevención de accidentes, medio ambiente de trabajo, riesgos químicos, cáncer profesional, radiaciones, etc.

Por otra parte, Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001), ayuda a crear mejores condiciones de trabajo, identificar riesgos y gestionarlos mediante el control, ayuda a reducir el número de accidentes laborales y bajas por

enfermedad para reducir costos y tiempo de inactividad, motivar a los trabajadores y fomentar la conformidad de los clientes.

Lo mencionado anteriormente, facilita el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde lo que se busca es que los riesgos existentes en las organizaciones, se minimicen y controlen al máximo.

Por lo anterior, el ministerio del trabajo por medio del decreto 052 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Donde Establece que

todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación. (5)

A su vez, es importante mencionar que desde el año 2005 se ha venido trabajando sobre el programa de Salud Ocupacional en la organización, claro está que en la actualidad se evidencia la importancia de responder a las demandas legales del gobierno y a las políticas empresariales en cuanto al cuidado del trabajador, de manera que la continuación y fortalecimiento del diseño y la implementación del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Grupo Empresarial Aurora S.A, es un tema que actualmente responde a una necesidad apremiante. Todo esto sin dejar de lado el desconocimiento de la temática para muchos, el compromiso que se debe asumir con la salud de los trabajadores y los plazos que ha otorgado el gobierno a las empresas para la elaboración e implementación del SG-SST.

Además, es sabido que un debido diseño y una oportuna implementación de un sistema de gestión dentro de una empresa, contribuye notablemente a la reducción de costos a nivel empresarial y nacional, por el declive de los índices de accidentalidad, mortalidad e incapacidades de los trabajadores y detrás de esto, no se puede dejar de lado, no siendo menos importante, el hecho de que una buena implementación y diseño de un sistema de gestión favorece la productividad y atiende a dar las mejores respuestas a las necesidades de los trabajadores para un “estar bien”.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en Grupo Empresarial Aurora S.A.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar los estándares mínimos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar la evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Crear el plan anual de trabajo con los programas, planes, actividades y recursos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de la empresa.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. MARCO DE ANTECEDENTES

Para la elaboración del presente proyecto, se tienen en cuenta aportes investigados, encontrados en la literatura que dan cuenta de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, del sistema de gestión y la salud laboral.

Al ser un tema muy joven en Colombia, se encuentran pocas investigaciones en el rastreo bibliográfico que actualmente no superen los 5 años, debido a que anteriormente en este país, como se ha venido mencionando, se hablaba de Salud Ocupacional y no de un sistema de gestión basado en una política de “Seguridad y Salud en el Trabajo” como se exige hoy en día con mayor severidad en las empresas. Es por esta razón que se retomarán a continuación investigaciones y textos posiblemente de más años de antigüedad, claves para la comprensión y útiles como marco antecedente de lo que hoy en día se denomina seguridad y salud en el trabajo.

En 2011, Ricardo Montenegro (6), habla del éxito que tienen aquellos procesos bien implementados y gestionados y menciona un aspecto muy importante dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y es el hecho de que “cada organización tiene características únicas... y que a su vez el diseño de dichos procesos tiene que ser hecho a la medida”.

De acuerdo con lo anterior, la investigación llega a conclusiones importantes como: La estrategia de control es necesaria, el uso que se dé a los datos que se obtengan en el control puede hacer mucho en la mente y los corazones de los integrantes de una

organización dada, con frecuencia con un impacto muy positivo, estimulando el pasar de una fase en que sólo pienso en mí, a una fase de pienso en mí y en los demás. Y lo que empieza a influir positivamente respecto a la seguridad, tiene el potencial de influir también en otros campos.

En la investigación “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Aplicación en las Pymes industriales”, Ortiz y Quijada (2010) (7), presentan el diseño y los resultados de la aplicación de un modelo para la mejora de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Durante este trabajo se muestra una revisión de bibliografía sobre seguridad y salud y como resultado, teniendo en cuenta que el modelo estaba constituido por subsistemas y en cada uno de ellos está contenido el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), se concluye que en términos generales, existía *“poca voluntad de la dirección de las empresas de querer implantar un sistema de prevención, lo cual se manifiesta en la baja asignación de recursos para su desarrollo”* y que *“La participación de los expertos a través de la aplicación de la metodología de análisis estructural, ha permitido determinar que las variables que tienen mayor influencia en el subsistema Gestión de Seguridad y Salud en las Pymes son: la disponibilidad de recursos, competencias de los trabajadores y evaluación del sistema de seguridad y salud”*. (7)

Por su parte, Verónica Andrade (8), propone mediante la revisión de las investigaciones realizadas en Colombia, los resultados de una recopilación documental de 34 artículos referentes al tema de salud laboral en nuestro país, de los cuales fueron publicados la mayoría en revistas científicas. Esto con el objetivo de evidenciar la importancia que tiene en Colombia el tema de salud laboral.

El texto parte de la afirmación realizada por La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Organización Mundial de la Salud (OMS) para la salud en el trabajo, argumentando que su *finalidad “consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores”*. Se encontró que existía para ese entonces *“un desarrollo lento, respecto a otros países en investigaciones sobre el tema”* y se concluye que *“debe promoverse la realización de una investigación que contemple metodologías mixtas y de corte longitudinal para una mayor comprensión de los fenómenos, así como fortalecer la conexión entre la academia y las organizaciones a fin de realizar investigaciones que den soluciones a problemáticas específicas de la relación salud-trabajo. (8)*

A su vez, Dolores Díaz, Rosa Isla y demás, en 2008, le dan vida al artículo “La Salud y Seguridad Organizacional desde una perspectiva integradora”, donde se defiende un enfoque holístico e integrado de *“la salud y la seguridad en las organizaciones que plantea la necesidad de vincular los conceptos, filosofías y estrategias de la cultura de seguridad y la cultura organizacional. Desde esta perspectiva y partiendo de la cultura de seguridad como elemento integrador, se abordan algunos factores psicológicos, específicamente el clima de seguridad, así como factores conductuales y del puesto de trabajo, como son la carga mental y el desempeño”. (9)*

Se concluye en este que *“la salud laboral y los accidentes son producto de múltiples causas: persona, puesto de trabajo, factores organizacionales y aspectos inter-organizacionales... En este sentido, la cultura de seguridad podría actuar como un elemento básico que vincule estos factores así como las facetas relevantes de la cultura organizacional para la salud y seguridad, como son la cultura de aprendizaje e*

información así como el papel de la cultura de implementación en los procesos de cambio organizacional”

Por otra parte, Roberto Fontes Lunes (2002), en su trabajo “Seguridad y Salud en el Trabajo en América latina y el caribe: Análisis, temas y recomendaciones de políticas”, explica la importancia de tomar en cuenta el impacto que tiene en las personas las condiciones laborales, sobre todo en cuanto a su salud, dado que como seres humanos pasamos más de un tercio de cada día en el trabajo. También menciona que *“las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son al mismo tiempo causa y efecto del proceso de desarrollo socioeconómico”* y que *“Al no implantar ni hacer cumplir leyes apropiadas relacionadas con la seguridad se produce pérdida de producción, pérdida de salarios, gastos médicos, discapacidad y aún la muerte”*. (10)

Como conclusión, esta investigación sugiere que *“la seguridad y la salud en el trabajo es una cuestión de desarrollo”*, *“...Medidas sencillas, como la ventilación adecuada, el uso adecuado de equipos de seguridad y las áreas de trabajo sin obstrucciones, pueden hacer mucho para reducir los riesgos ocupacionales en la región”* y no siendo menos importante, el texto menciona finalmente que *“La reducción de los peligros ocupacionales puede mejorar la productividad laboral. Además, las lesiones, fallecimientos y enfermedades relacionados con el trabajo conllevan costos ocultos para la empresa que, si se consideran parte del análisis empresarial, demostrarían la rentabilidad de muchas de las intervenciones para mejorar la salud y la seguridad”*. (10)

Se puede argumentar que de acuerdo a lo planteado por los anteriores textos e investigaciones, existe una relación directa entre los conceptos y temas abordados en cada una de ellas y la temática a desarrollar en el presente proyecto en la medida en

que se destaca notablemente en ambos la necesidad apremiante de un sistema de gestión y de velar por la seguridad y la salud laboral de los empleados en las empresas, las cuales necesitan un diagnóstico y una atención única dadas las características y necesidades propias, para la ayuda oportuna en cuanto a la prevención de los riesgos, disminución de accidentes, mortalidad laboral y aumento de la productividad y bienestar laboral.

5.2 MARCO INSTITUCIONAL

INFORMACION DE LA EMPRESA

Nombre: GRUPO EMPRESARIAL AURORA S.A.

NIT: 900008004

Dirección: Calle 4 Norte N° 13 - 40 Armenia – Quindío.

Teléfono: 745 53 71

Número de empleados: 65

Horario laboral: De 8:00 am a 12 m y de 2:00 pm a 6:30. Los tanatólogos laboral por turnos.

GENERALIDADES

Entre los productos y servicios de provisiones exequiales y prestación de servicios funerarios que ofrece se encuentran: traslados de los fallecidos, preparación del cuerpo, suministro del cofre, diligencias civiles y eclesiásticas, cremación, hábitos, servicio urbano de carrozas, avisos murales, pago de servicio religioso, derecho a sala de velación, servicio de cafetería e implementos para la velación.

Es política de calidad de GRUPO EMPRESARIAL AURORA S.A ofrecer provisiones exequiales de alta calidad, con precios justos respaldados en sistemas administrativos integrados, automatizados y con personal competente para el desarrollo de las actividades asociadas a la prestación del servicio, buscando la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes como el progreso de la organización y su gente, velando a su vez por el mantenimiento del sistema de gestión de calidad y el mejoramiento continuo en el desempeño de sus procesos.

HISTORIA

El 13 de septiembre de 1.983, se creó LA CASA FUNERARIA LA CANDELARIA, por iniciativa de la señora Beatriz Isaza de Ospina.

Esta se dedicó a partir de entonces a ofrecer una solución digna para todos los afiliados por la pérdida de un ser querido, ofreciendo una sala de velación con el calor humano comparable solamente con el de una casa misma. Así, la primera velación que se realizó fue la de la señora Ernestina Betancur, el 13 de septiembre del mismo año.

Posteriormente, el 15 de abril del año de 1.993, se inauguró LA AURORA FUNERALES Y CAPILLAS en Manizales, proponiendo un sistema de pago anticipado de los servicios

funerarios, a través de la venta de Previsiones Exequiales, haciendo accesible en la ciudad un servicio de primera categoría sin los altos costos que un servicio no previsto requiere.

LA AURORA FUNERALES Y CAPILLAS ha traspasado las fronteras de la región, cubriendo todo el territorio nacional (Grupo Empresarial Aurora S.A – Armenia), liderando el proceso de integración del gremio a nivel nacional, obteniendo como resultado la constitución de la CORPORACIÓN REMANSO, con la colaboración de las funerarias, Monte sacro de Bogotá y San Vicente de Medellín, entre otras, con el fin de asociar las agencias funerarias de todo el país y constituir así la red funerarias más grande de Colombia y de Latinoamérica.

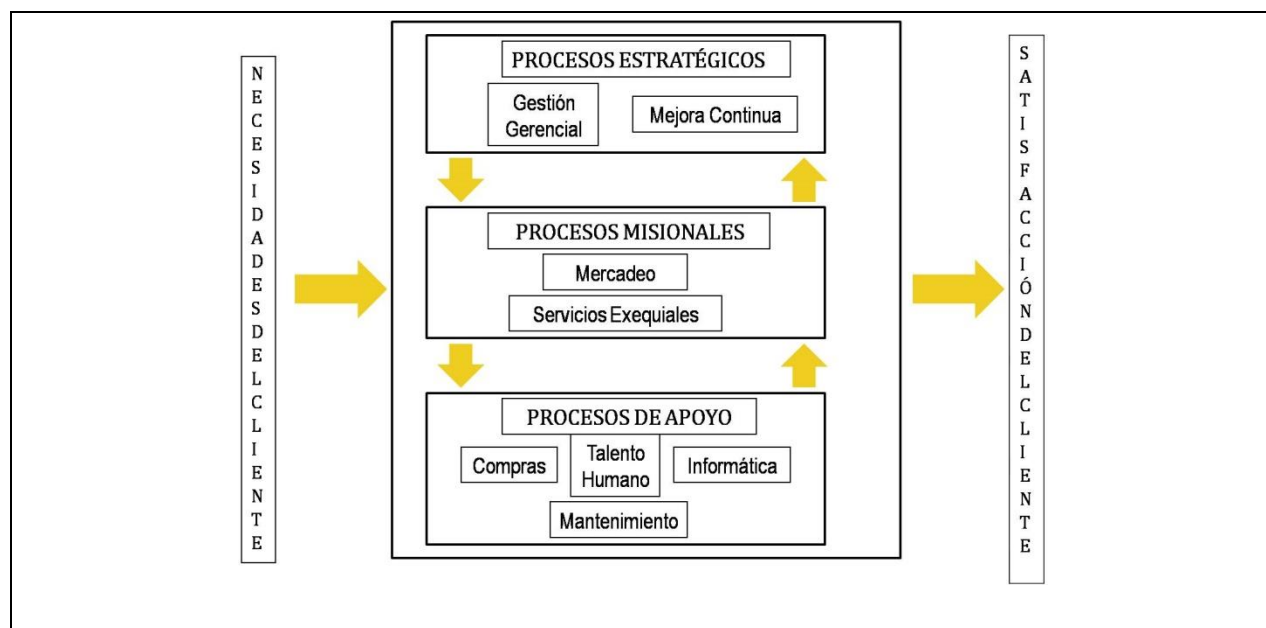
Nuestro domicilio principal es la ciudad de Armenia, sin embargo, tenemos centros de trabajo en los municipios de: Dosquebradas, Manizales, Neira, La Virginia, Marsella, Belén de Umbría, Apia.

PROCESOS Y OCUPACIONES DE LA EMPRESA

Tabla 1. Tomado de: Grupo Empresarial Aurora S.A

Empresa:	Grupo Empresarial Aurora S.A.
-----------------	-------------------------------

Mapa de procesos



Tipos de procesos	Nombre del proceso	Ocupaciones asociadas a cada proceso
Estratégicos:	Gestión gerencial	Junta directiva
		Presidencia
		Gerente general
		Comité de mercadeo
	Mejora continua	Director de auditoría
		Líder de calidad
Auditor interno		
Misionales:	Mercadeo	Gerente comercial regional
		Director comercial
		Asistente comercial
		Secretaria comercial
		Supervisor comercial
		Asesor comercial
		Supervisor de call center
Misionales:	Mercadeo	Agente de call center
		Asistente comercial

		Auxiliar comercial
		Analista de control de calidad
		Director de nuevos contratos
		Asistente de nuevos contratos
		Asesor de nuevos contratos
		Director de cartera
		Asistente de cartera
		Auxiliar de cartera
		Auxiliar telemantenimiento
		Recaudador
		Director de servicios exequiales
		Coordinador de servicios exequiales
		Auxiliar servicios generales
Apoyo:	Informática	Director de informática
		Analista informático
	Talento humano	Director de talento humano
		Asistente de talento humano
		Archivista
		Recepcionista
	Mantenimiento	Auxiliar mantenimiento
Compras	Presidencia	
No aplica	Contabilidad	Director de contabilidad
		Asistente de contabilidad
		Auxiliar de contabilidad
		Revisor fiscal

5.3 MARCO TEORICO

Proteger la salud física, mental y social de los empleados, no es un tema nuevo en Colombia, las organizaciones desde hace algunos años le han dado importancia al asunto, ya sea porque en realidad sus empleados son un factor muy importante para el continuo desarrollo de estas, o por darle cumplimiento a la legislación.

Para hablar de salud y Seguridad en el trabajo, es importante tener en cuenta indicadores de factores como la enfermedad laboral y el accidente de trabajo. En Colombia, de acuerdo con Fasecolda, las estadísticas para el año 2015 muestran un total de 723.836 casos de accidentes de trabajo y una tasa de 7,50 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores. También se encuentra un total de 9.583 casos de enfermedades laborales y una tasa de 99,24 enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores. (11)

La creación de un programa donde se le da el abordaje necesario a la salud y a las condiciones laborales de los empleados, es una de las necesidades latentes al interior de las empresas. El programa que se creaba e implementaba anteriormente en Colombia era conocido como: Programa de salud ocupacional.

El decreto 1443 de 2014, (12) señala un tiempo de *Transición*:

Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición' y

tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de' doscientos uno (201) o más trabajadores.

Para poder determinar el plazo, las empresas debían sacar un promedio del número de trabajadores que habían laborado para esta organización durante el año anterior (2013) a dicha publicación.

Este tiempo de transición, se ha prorrogado en varias ocasiones, ya que la dirección de riesgos laborales del ministerio de trabajo, solicita información a las administradoras de riesgos laborales, que según los resultados obtenidos, identifican que este proceso de cambio necesita más tiempo de lo ya planteado.

Con el decreto 0171 (13) se realiza la primera prorroga, *Transición:*

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud

Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Esta decisión la tomó el ministerio del trabajo, ya que a la fecha, un porcentaje grande de empleadores, se encontraban dando sus primeros pasos para el cumplimiento de este proceso, que según lo establecido para los empleadores con menos de 10 trabajadores, ya debería estar en su fase de culminación.

El decreto 052 prorroga nuevamente el tiempo de transición establecido:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación. (5)

Esto con el fin de facilitar la aplicación del sistema, y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo programa de salud ocupacional. Uno de los propósitos más influyentes que existen en este nuevo SG-SST, es propiciar al empleado un ambiente de trabajo saludable, que apunten al mantenimiento y a la mejora continua de las condiciones del empleado, en cuanto a Seguridad y a Salud se refiere.

Por otra parte, en 2013, la Organización Mundial de la Salud (OMS) habla de un entorno laboral saludable y se refiere a él como “*aquel en el que los trabajadores y los*

jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente del trabajo...”... “Esta definición pretende dirigirse a la prevención primaria, es decir, prevenir que sucedan accidentes o enfermedades”. (14)

En este texto se hace énfasis en la evolución del concepto de Salud Ocupacional, puesto que antes no eran incluidos aspectos psicosociales en la concepción de los entornos laborales, solamente se hablaba casi exclusivamente del entorno físico del trabajo. También expone que el ambiente laboral se está volviendo cada vez más promotor de la salud de los trabajadores y un factor preventivo de cualquier suceso desfavorable para la salud de los trabajadores.

Aunque la OIT (Organización Internacional de Trabajo) ya había hablado de ella en el trabajo (ILO-OSH) en el 2001, “La seguridad y salud en el trabajo”, así como la realización y la ejecución del sistema de gestión de la misma, es una temática que toma relevancia recientemente en nuestro país, puesto que hasta el año 2012, el programa de salud ocupacional, se empieza a entender como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida de acuerdo a la ley 1562 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”. (1)

Siguiendo a la Función Pública Colombiana (15), Los accidentes de trabajo, sus secuelas e incapacidades, inciden en los procesos de producción, bienestar de la familia, la sociedad y la productividad de la entidad, es por ello que se requiere una constante vigilancia de aquellas situaciones que afecta la salud y la seguridad de un trabajador.

Sin dejar de lado este planteamiento, se puede afirmar que la seguridad y la salud en el trabajo contribuyen a la prevención, promoción y control de riesgos dentro del vínculo laboral con el trabajador, buscando el bienestar de los empleados, el buen desempeño y productividad de la empresa.

Por su parte, el ministerio de trabajo, se refiere al SG-SST como:

“la planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar).

Procesos de intervención sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y de Trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), programados para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria” (16)

Lo que se pretende lograr con la elaboración e implementación del SG-SST de acuerdo al Ministerio de Trabajo, *“es garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de Salud y de Trabajo, así como el bienestar de los trabajadores para que se desempeñen de una manera saludable, adecuada y eficiente, permitiendo su crecimiento personal, familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad de la organización”.* (16)

Se encuentra dentro de la revisión, que el SG-SST debe tener alcance a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, con el fin de garantizar el mantenimiento y mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos; creándoles primero que todo conciencia de autocuidado, ya que esta representa la mejor forma de aportar a la implementación y ejecución de dicho sistema, lo que a su vez contribuye a la prevención de los *accidentes de trabajo y enfermedades laborales*.

En su artículo 11, la Ley 1562 de 2012 (1), manifiesta que las entidades administradoras de riesgos laborales, deben brindar a las empresas servicios de promoción y prevención. Estos servicios son brindados de acuerdo a las necesidades identificadas al interior de las organizaciones y ayudan para que la implementación del SG-SST sea ejecutado bajo los conocimientos y las bases necesarias.

Posteriormente se evidencia que el decreto 1443 de 2014 pasa a estar unificado en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo), por medio del cual se habla de la “Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)” (3), el cual es definido en la ley 1562, como:

“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”. (1)

Seguidamente, este decreto explica:

“El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”. (3)

El decreto (1443) (12), engloba temáticas sumamente importantes que sirven como orientación a las empresas y los empleadores en cuanto a sus obligaciones con la ejecución del sistema de gestión, y otras temáticas a tener en cuenta, especificadas en los siguientes capítulo: Objeto, campo de aplicación y definiciones (Capítulo I), Política de seguridad y salud en el trabajo (Capítulo II), Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (Capítulo III), Planificación (Capítulo IV), Aplicación (Capítulo V), Auditoria y revisión de alta dirección (Capítulo VI), Mejoramiento (Capítulo VII) y Disposiciones finales (Capítulo VIII).

Para la implementación del SG-SST, se debe tener en cuenta las fases del ciclo PHVA que de acuerdo con el decreto 1072 es un *“Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo...”*(3). Los pasos se exponen en el decreto de la siguiente manera:

- **Planificar**: *Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se*

pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Entendemos entonces que en esta fase, la organización se basa en la evaluación inicial, en la identificación de peligros, valoración de riesgos, determinación de controles, y en otras informaciones disponibles, con el propósito de obtener resultados, de los cuales surgen las necesidades que se presentan al interior de las empresas, con el fin de determinar los objetivos del SG-SST y el plan anual de trabajo con sus diferentes actividades y programas que apunten al cumplimiento de los objetivos ya planteados, y los recursos necesarios para la implementación de dicho sistema. (3)

- **Hacer:** *Implementación de las medidas planificadas.* algunas de las actividades que se deben realizar son: determinar los controles necesarios para los riesgos y peligros identificados en la fase anterior, se implementa un plan de respuesta ante emergencias con cobertura a todos los empleados; esta fase se debe realizar con el acompañamiento necesario por parte del empleador, para que los empleados tengan una aceptación a los cambios que se comienzan a generar dentro de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo. (3)
- **Verificar:** *Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.* En esta fase se realiza auditoria y revisión por la alta dirección, para verificar el desempeño de lo planeado, el cumplimiento de la política, los objetivos y el control de los riesgos identificados. (3)
- **Actuar:** *Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores".* en esta fase se realiza la mejora continua

del SG-SST, con el fin de realizar las acciones necesarias en cuanto a los resultados que se obtienen después de la revisión, y de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de los propósitos. (3)

En el 2016, para la implementación de su sistema de gestión, el departamento administrativo de la función pública y la ARL Positiva Compañía de Seguros, realizaron la “Evaluación de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”(17), en la cual se encontraron temas prioritarios como el plan de emergencia, capacitaciones en hábitos de vida saludables, vigilancia epidemiológica, capacitaciones de promoción y prevención, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, orden y aseo, y medicina preventiva.

5.4 MARCO CONCEPTUAL

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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (1)

Ambiente laboral: Asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. (19)

Bienestar laboral: Conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se le pertenece (18).

Enfermedad laboral: 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 (1).

Prevención: Disposición que se hace de forma anticipada para minimizar un riesgo. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete. (19)

Promoción: Es una mejora de las condiciones de algo. La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla (20).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición (21)

Salud: Bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades. (14).

Salud laboral: Se constituye en un medio de ambiente de trabajo adecuado. Tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados en el trabajo. (22).

Seguridad y salud en el trabajo: 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. (1)

Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: SG-SST. Planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar). Procesos de intervención sobre las Condiciones de Salud y de Trabajo, programados para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (16)

Tanatología: Disciplina científica que se encarga de encontrar el sentido al proceso de la muerte, sus ritos y significado concebido como disciplina profesional, que integra a la persona como un ser biológico, psicológico, social y espiritual para vivir en plenitud y buscar su trascendencia. (23)

5.5 MARCO LEGAL

Se muestra a continuación un normograma asociado a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el marco legal asociado a la actividad económica a la empresa y riesgos asociados.

Tabla 2: Tomado de: Grupo Empresarial Aurora S.A

NORMA		FECHA	ENTE EMISOR	DESCRIPCIÓN	ASUNTO
1	Constitución política	Julio 04 de 1991	El pueblo de Colombia	La Constitución Política de Colombia de 1991 es la actual carta magna de la República de Colombia. Fue promulgada en Bogotá el 4 de julio de 1991 y también se le conoce como la "Constitución de los Derechos Humanos"	Constitución
2	Decreto Ley 2663 (Código Sustantivo del Trabajo)	Diciembre 16 de 1950	Presidencia de la República	Código que regula la contratación y condiciones de trabajo de los trabajadores. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	Código
3	Decreto 13	Enero 4 de 1967	Ministerio de Trabajo	por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966	Actualización CST
4	Ley 9	Enero 24 de 1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Código sanitario
5	Resolución 2400	Mayo 22 de 1979	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Seguridad Industrial
6	Decreto 614	Marzo 14 de 1984	Presidencia de la República	Por el cual se determinan las bases para la organización de Administración de Salud Ocupacional en el País.	Programas SST
7	Resolución 2013	Junio 6 de 1986	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	COPASST

8	Decreto 2177	Septiembre 21 de 1989	Presidencia de la República	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas	Discapacidad
9	Resolución 1016	Marzo 31 de 1989	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	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	Programas SST
10	Resolución 13824	Octubre 2 de 1989	Ministerio de Salud	Por la cual se dicta una medida para la protección de la salud	Exámenes médicos
11	Resolución 1075	Marzo 24 de 1992	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional	SPA
12	Ley 55	Julio 2 de 1993	Congreso de Colombia	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.	Químicos
13	Ley 100	Diciembre 23 de 1993	Congreso de Colombia	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	SGSSS
14	Decreto Ley 1295	Junio 22 de 1994	Ministerio de Gobierno de la República de Colombia	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	SGRL
15	Decreto 1108	Mayo 31 de 1994	Presidencia de la República	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	SPA
16	Resolución 3716	Noviembre 3 de 1994	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional	Exámenes médicos
17	Resolución 4050	Diciembre 6 de 1994	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se aclara una resolución.	Exámenes médicos
18	Decreto 1973	Noviembre 8 de 1995	Presidencia de la República	Por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990.	Químicos
19	Ley 361	Febrero 7 de 1997	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen mecanismos de Integración Social de las personas con Limitación y se dictan otras disposiciones.	Discapacidad
20	Decreto 1543	Junio 17 de 1997	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)	Exámenes médicos
21	Resolución 1995	Julio 8 de 1999	Ministerio de Salud	Por la cual se establecen normas para el manejo de la historia clínica.	Exámenes médicos
22	Resolución 2569	Septiembre 1 de 1999	Ministerio de Salud	Por el cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.	Calificación de origen de EL
23	Decreto 873	Mayo 18 de 2001	Presidencia de la República	Por el cual se promulga el " Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, 1985.	Servicios de salud en el trabajo
24	Decreto 2463	Noviembre 20 de 2001	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.	Juntas
25	Ley 769	Agosto 6 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones	Seguridad vial
26	Ley 776	Diciembre 17 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SGRL
27	Decreto 1609	Julio 31 de 2002	Ministerio de Transporte	Por el cual se reglamenta el manejo y el transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.	Mercancías peligrosas
28	Resolución 19200	Diciembre 20 de 2002	Ministerio de Transporte	Por la cual se reglamenta el uso e instalación del cinturón de seguridad de acuerdo con el artículo 82 del Código Nacional de Tránsito Terrestre.	Seguridad vial
29	Circular unificada	Abril 22 de 2004	Dirección General de Riesgos Profesionales	Unificar las acciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	SGRL
30	Ley 962	Julio 8 de 2005	Congreso de Colombia	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.	Reglamento de higiene y seguridad industrial
31	Resolución 156	Enero 27 de 2005	Ministerio de Protección Social	por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	ATEL
32	Ley 1010	Enero 23 de 2006	Congreso de Colombia	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.	Convivencia
33	Resolución 734	Marzo 15 de 2006	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.	Convivencia

34	Resolución 1401	Mayo 14 de 2007	Ministerio de Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	ATEL
35	Resolución 2346	Julio 11 de 2007	Ministerio de Protección Social	Por la cual se regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Exámenes médicos
36	Resolución 2844	Agosto 16 de 2007	Ministerio de Protección Social	Por la cual se adoptan las guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia.	Guías de vigilancia epidemiológica
37	Ley 1257	Diciembre 4 de 2008	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.	Genero
38	Ley 1264 de 2008	Diciembre 26 de 2008	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se adopta el Código de Etica de los Técnicos Electricistas y se dictan otras disposiciones.	Eléctrico
39	Resolución 1013	Marzo 25 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.	químicos
40	Resolución 1956	Mayo 30 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco.	SPA
41	Resolución 2646	Julio 17 de 2008	Ministerio de Protección Social	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.	Psicosocial
42	Circular 230042	Agosto 8 de 2008	Ministerio de Protección Social	Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal	Reintegro y rehabilitación
43	Ley 1335	Julio 21 de 2009	Congreso de Colombia	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.	SPA
44	Resolución 1918	Junio 5 de 2009	Ministerio de Protección Social	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	Exámenes médicos
45	Circular 038	Julio 9 de 2010	Ministerio de Protección Social	Asunto: espacios libres de humo y de Sustancias Psicoactivas (SPA) en las empresas.	SPA
46	Ley 1503	Diciembre 29 de 2011	Congreso de Colombia	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones	Seguridad vial
47	Circular 055	Octubre 4 de 2011	Ministerio de Protección Social	Asunto: intermediación laboral	Intermediación laboral
48	Ley 1562	Julio 11 de 2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	SGRL
49	Resolución 652	Marzo 06 de 2012	Ministerio del Trabajo	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.	Convivencia
50	Resolución 1356	Julio 18 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Convivencia
51	Resolución 1409	Julio 23 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	Alturas
52	Decreto 2851	Diciembre 6 de 2013	Ministerio de transporte	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	Seguridad vial
53	Resolución 1565	Junio 6 de 2014	Ministerio de Transporte	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Seguridad vial
54	Resolución 3368	Agosto 12 de 2014	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones	Alturas
55	Resolución 0256	Octubre 21 de 2014	Dirección Nacional de Bomberos	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.	Gestión del Riesgo
56	Decreto 1072	Mayo 26 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Decreto único reglamentario del sector trabajo
57	Decreto 1906	Septiembre 22 de 2015	Ministerio de Transporte	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial	Seguridad vial
58	Resolución 2851	Julio 28 de 2015	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica el artículo 3o de la Resolución número 156 de 2005 (Notificación de ATEL)	Reportes ATEL
59	Resolución 4927	Noviembre 23 de 2016	Ministerio del trabajo	Por el cual se establecen los parámetros para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la SST	SGSST
60	Decreto 052	Enero 12 de 2017	Ministerio del trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	SGSST
61	Resolución 1111	Marzo 27 de 2017	Ministerio del trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	SGSST

5.6 MARCO ETICO

Dada la importancia del ser humano, de su salud y seguridad dentro de las empresas, este trabajo fue realizado en pro de la vida y con respeto a ella, tanto de las personas como del ambiente y demás seres vivos.

Es por esta razón que para el cumplimiento de los objetivos se trabajó bajo los cuatro principios bioéticos definidos por Tom L. Beauchamp y James F. Childress, los cuales comprenden el principio de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Se quiere que el principio dominante en esta investigación sea el principio de beneficencia, mediante el cual se tiene como objetivo velar por el bienestar de los participantes. *“El principio de beneficencia se refiere a la obligación moral de actuar en beneficio de otros. Muchos actos de beneficencia son obligatorios, pero un principio de beneficencia, tal y como nosotros lo entendemos, impone una obligación de ayudar a otros a promover sus importantes y legítimos intereses.” (24)*

6. METODOLOGIA

El método de investigación que se realizó para el fortalecimiento del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Grupo Empresarial Aurora S.A, corresponde a un estudio descriptivo, el cual, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (25), los estudios descriptivos *“miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga”...“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá”*

Esta investigación responde a un enfoque cuantitativo puesto que este “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”. (25)

6.1 POBLACION

NÚMERO DE TRABAJADORES: GRUPO EMPRESARIAL AURORA S.A cuenta con un total de **(N° 65)** empleados que se encuentran laborando en las diferentes áreas de la empresa, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 3: número de empleados

EMPLEADOS	TRABAJADORES PLANTA	MASCULINO	FEMENINO
Gerencia	1	1	0
Área Unidad de duelo	1	0	1
Área de Contabilidad	2	1	1
Área de Auditoria	1	0	1
Área de Cartera	3	3	0
Area de Archivo	1	0	1
Area de Calidad	1	0	1
Area de R.H	3	0	3
Área de Sistemas	3	3	0
Área de Servicios	2	1	1
Área de Mantenimiento	1	1	0
Área Comercial	18	5	13
Área de Nuevos contratos	2	1	1
Call Center Administrativo	8	3	5
Call Center Ventas	15	2	13
Gerencia Comercial (FFMM)	1	1	0
Practicantes SENA	2	1	1
TOTALES	65	23	42

Se tomó el total de la población que labora en Grupo Empresarial Aurora S.A, para realizar el proyecto de desarrollo.

RESULTADOS

- **EVALUACION INICIAL**

Es uno de los insumos más importantes del SG-SST, en donde se realizó un análisis y recopilación de toda la información más significativa de la empresa en temas de SST, la elaboración de este documento permitió identificar las actividades, planes y programas del plan anual de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa y también arrojó las acciones de mejora que se deben intervenir.

- **Identificación de peligros, valoración de los riesgos y determinación de controles:**

Se realizó bajo la metodología GTC 45, identificando los siguientes riesgos:

RIESGO	DESCRIPCION
Biológico	Contacto con usuarios o compañeros, uso de diademas y preparación de cuerpos (microorganismos)
Biológico	Mordeduras o picaduras de animales durante visitas domiciliarias (macroorganismos)
Físico	Durante llamadas a los clientes.
Físico	Radiaciones no ionizantes
Químico	Uso y almacenamiento de sustancias químicas y polvos orgánicos para aseo y tanatopraxia .
Psicosocial	Características de la organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de tarea y jornada laboral .
Biomecánico	Sedentarismo en jornada laboral, levantamiento y movilización de cargas, Movimientos repetitivos.
Mecánico	Contacto con objetos cortantes o punzantes, golpes o choques por y contra objetos

RIESGO	DESCRIPCION
Locativo	Sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo.
Tecnológico	Fuga o Incendio
Tránsito	Accidentes de tránsito por desplazamiento en vías (peatón o vehículo).
Público	Asaltos o agresiones para el personal administrativo y durante desplazamientos por fuera de la oficina .

- **Análisis de Riesgos**

Se realizó con la metodología de análisis de riesgos por colores.

ESCENARIOS DE RIESGO - AMENAZAS	
CENTRO DE TRABAJO	PRINCIPALES RIESGOS - AMENAZAS
Presentes en todos los centros de trabajo	Terremoto, deslizamiento, inundación, accidente de tránsito, explosión, corte de energía, fallas de equipos y sistemas , incendio, derrames, colapsos estructurales y no estructurales , atentados terroristas, asaltos y robos, y desordenes civiles.

ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD			
CENTRO DE TRABAJO	PERSONAS	RECURSOS	SISTEMAS PROCESOS
Armenia (Quindío)	ALTA	MEDIA	BAJA
Dosquebradas (Risaralda)	ALTA	MEDIA	BAJA
Manizales (Caldas)	ALTA	MEDIA	BAJA
Neira (Caldas)	ALTA	MEDIA	BAJA
La Virginia (Risaralda)	ALTA	MEDIA	BAJA
Marsella (Risaralda)	ALTA	MEDIA	BAJA
Belén de Umbría (Risaralda)	ALTA	MEDIA	BAJA
Apía (Risaralda)	ALTA	MEDIA	BAJA

- **Reportes de condiciones de salud y seguridad**

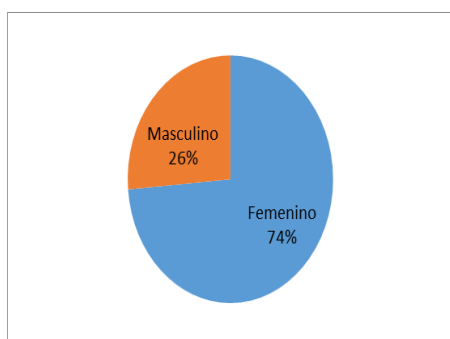
Se evidencia que durante el 2017 solo se generó 1 reporte por parte de un empleado, sobre sus condiciones de salud por falta de pad mouse.

- **Cumplimiento del programa de capacitación anual**

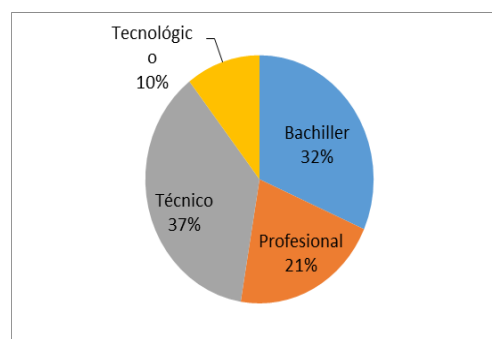
La empresa cuenta con plan de capacitación anual, desarrollado con la identificación de las necesidades de capacitación.

- **Caracterización sociodemográfica**

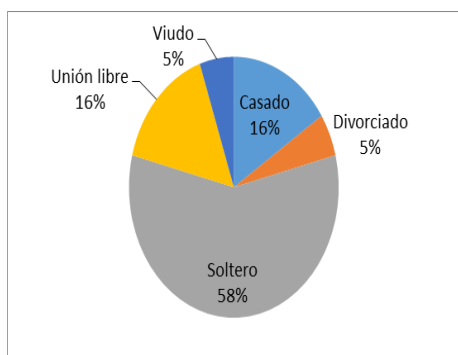
Sexo



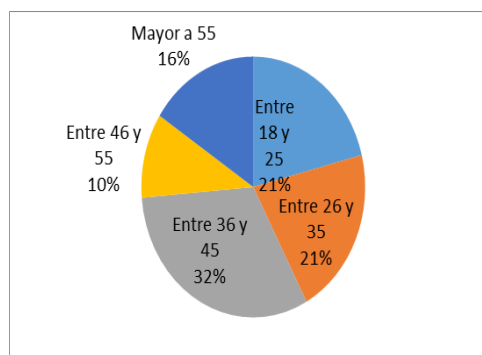
Escolaridad



Estado civil



Edad



- **Condiciones de salud**

Grupo Empresarial Aurora S.A., ha practicado exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos al 22% de los empleados en el centro de trabajo “Manizales” durante el 2017.

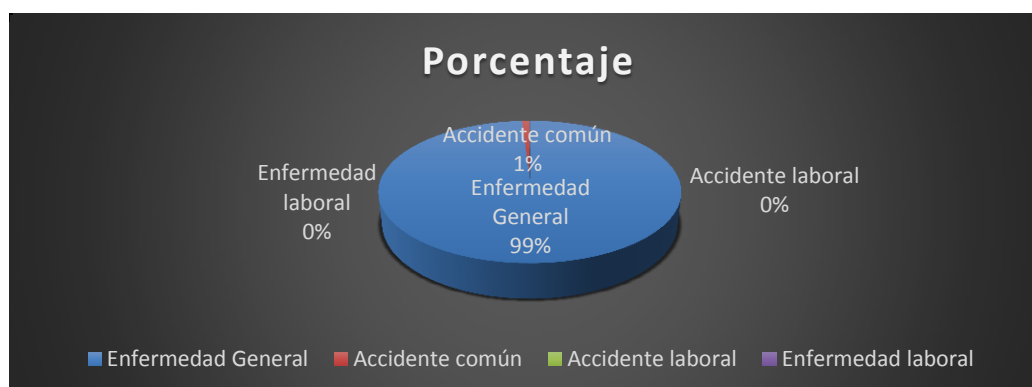
Los riesgos que se identifican principalmente son el biomecánico y el psicosocial

El 50% de las personas tienen sobrepeso u obesidad, el 86% de las personas son sedentarias y el 50% de las personas consumen alcohol.

- **Estadísticas de la enfermedad y la accidentalidad.**

Grupo empresarial Aurora S.A ha realizado el análisis del ausentismo laboral del período 2016-2017, encontrando:

ORIGEN	CASOS	DIAS DE INCAPACIDAD
Enfermedad General	83	669
Accidente de trabajo	0	0
Enfermedad laboral	0	0
Accidente común	1	5
TOTALES	84	674



Dentro de las causas del ausentismo laboral por enfermedad general, se destacan las de los grupos diagnósticos:

- Gonartrosis Primaria Bilateral
- Migraña
- Diarrea y Gastroenteritis de presunto origen infeccioso

Durante los años analizados se observa que el ausentismo laboral predomina en el cargo de asesor comercial con el 56.6% de los casos. En cuanto al género, el más predominante en ausentismo es el sexo femenino con el 89%.

Según el análisis de las entradas de la evaluación inicial se deben realizar en Grupo Empresarial Aurora S.A. los siguientes planes y programas.

PROGRAMA / PLAN	LEGAL	RIESGO	C. SALUD
Rama de la medicina preventiva y del trabajo e higiene			
Programa de vigilancia y promoción de la salud	X		X
Programa de vigilancia del riesgo psicosocial	X	X	
Programa de prevención del riesgo biológico		X	
Programa de prevención de lesiones osteomusculares		X	X
Rama de la medicina preventiva y del trabajo			
Programa de prevención de la accidentalidad.		X	
Programa de manejo de sustancias químicas.	X	X	
Plan de prevención y respuesta a emergencias.	X	X	
Plan estratégico de seguridad vial.	X	X	

Ver anexo I

- **EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS**

Se realizó la calificación de los requisitos mínimos con los cuales debía cumplir la empresa, dicha calificación permitió saber cuál era el estado actual de la empresa, su porcentaje de cumplimiento y las actividades a realizar para alcanzar un cumplimiento del 100%, las cuales serán intervenidas a través del plan anual de trabajo o de la matriz de mejora continua.

ETAPA	ETAPA DE MEJORA CONTINUA	%	
I PLANEAR	Recursos (10%)	65%	M. ACEPTABLE
I PLANEAR	Gestión integral del SGSST (15%)	33%	CRÍTICO
II HACER	Gestión de la salud (20%)	70%	M. ACEPTABLE
II HACER	Gestión de peligros y riesgos (30%)	65%	M. ACEPTABLE
II HACER	Amenazas (10%)	0%	CRÍTICO
III VERIFICAR	Verificación del SGSST (5%)	25%	CRÍTICO
IV ACTUAR	Mejoramiento (10%)	50%	CRÍTICO
PROMEDIO		44%	CRÍTICO

Ver anexo II

- **PLAN ANUAL DE TRABAJO**

Cronograma en el cual se proyectó la ejecución de actividades a realizar dentro de un plan o programa, según los objetivos del SG-SST y las necesidades de la empresa identificadas en la evaluación inicial.

Ver anexo III

- ***CRONOGRAMA***

Se planearon las actividades y las fechas en las cuales se realizarían, con el fin de darle cumplimiento al trabajo de grado en el tiempo establecido.

Ver anexo IV

DISCUSIÓN/CONCLUSIONES

- La empresa ya venía trabajando sobre el SG-SST, por lo tanto ya contaba con algunas actividades realizadas, sin embargo, se complementó lo existente con la calificación de estándares mínimos, la evaluación inicial y el plan anual de trabajo.
- La organización realizó la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, utilizando la metodología GTC 45, su intervención se enfoca en la jerarquización de controles (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección personal).
- Los principales riesgos identificados al interior de la organización son el biológico, biomecánico y psicosocial.
- En el análisis de vulnerabilidad, se puede observar que la vulnerabilidad en las personas es alta, en los recursos es media y en los sistemas y procesos es baja.
- Durante el 2016 y 2017 no se presentaron casos de accidentes y enfermedades laborales.
- Los principales diagnósticos del ausentismo laboral son, la migraña, la diarrea y la gastroenteritis de presunto origen infeccioso.
- La calificación de estándares mínimos arrojó un promedio de cumplimiento del 44% (Crítico).
- Se realizó el plan anual de trabajo con sus actividades, planes y programas, según las necesidades identificadas en la evaluación inicial y en la calificación de estándares mínimos.

- El aporte que se realizó al SG-SST de esta organización, brinda a la alta dirección un amplio panorama sobre el estado actual de la empresa, donde se deja claro con qué cuenta y qué hace falta. Todo con el fin de iniciar su intervención.
- Se evidencia el compromiso de la alta dirección y de todos los empleados de la organización, para el cumplimiento de todo lo relacionado con SST.

RECOMENDACIONES

- Es importante trabajar el SG-SST a través del mejoramiento continuo (ciclo PHVA), no solo buscando el cumplimiento de la legislación, sino también brindado a los empleados unas condiciones de trabajo dignas, según las necesidades de cada sitio de trabajo.
- Continuar realizando las actividades identificadas durante la calificación de estándares mínimos:
 - ✓ Asignación de recursos.
 - ✓ Actualizar la conformación del COPASST y del comité de convivencia, realizar las reuniones periódicas dejando su respectiva evidencia.
 - ✓ Elaborar plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, y socializarlo.
 - ✓ Realizar rendición de cuentas del año 2017 a la alta dirección, por parte del responsable del SG-SST.

Con el fin de alcanzar un cumplimiento del 100%.

- Continuar con la intervención de los riesgos y con las capacitaciones a los empleados sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos.
- Implementar capacitaciones de autocuidado para continuar con las buenas estadísticas en cuanto a accidentes.

- Realizar actividades de promoción y prevención, como lavado de manos e higiene para prevenir enfermedades infecciosas, campaña para el manejo de estrés y promover las buenas practicas posturales.
- Durante el 2018, se debe cumplir a cabalidad y en el tiempo establecido, las actividades plasmadas en el plan anual de trabajo.
- Se requiere mayor empoderamiento a los empleados para el cumplimiento en su totalidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar inspecciones de los puestos de trabajo, en las cuales se incluya la verificación de condiciones físicas y de diseño de los puestos de trabajo, así como de cumplimiento de las normas de higiene postural por parte de los trabajadores.
- La alta gerencia debe seguir comprometida con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REFERENCIAS

1. Colombia. Ministerio de salud y protección social. Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48488 (Julio 11 de 2012)
2. Organización Internacional del Trabajo. Guía sobre las normas internacionales del trabajo: Segunda edición; OIT, 2014
3. Colombia. Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario oficial 49523 (mayo 26 de 2015)
4. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad Y Salud Ocupacional. ICONTEC, 2011
5. Colombia. Ministerio del trabajo. Decreto 052 de 2017 Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial 50114 (Enero 12 de 2017).
6. Montero-Martínez, Ricardo, *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas*. Ingeniería Industrial [en línea] 2011, XXXII (Enero-Abril): [Fecha de consulta: 15 de enero de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433575003>> ISSN 0258-5960
7. Quijada, Nobel y Ortiz Useche, Alexis Enrique (2010). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación a las pymes industriales*. "Universidad, Ciencia y Tecnología", v. 14 (n. 57); pp. 251-260. ISSN 1316-4821.
8. Andrade Jaramillo V, Gómez IC. Salud Laboral. [Investigaciones realizadas en Colombia Pensamiento Psicológico [en línea] 2008, 4 (Enero-Junio) : [Fecha de

consulta: 5 de julio de 2017]. Disponible en:

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>>ISSN 1657-8961

9. Díaz-Cabrera, Dolores, Isla-Díaz, Rosa, Rolo-González, Gladys, Villegas-Velásquez, Oskelys, Ramos-Sapena, Yeray, Hernández-Fernaud, Estefanía, La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora Papeles del Psicólogo [en línea] 2008, 29 (enero-abril) : [Fecha de consulta: 5 de julio de 2017]

Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829110>> ISSN 0214-7823

10. Fontes Lunes R. Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo.

11. Fasecolda. Cifras técnicas consolidadas [Internet] [Consultado el 13 de enero 2018]. Disponible en: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

12. Colombia. Ministerio del 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). Diario Oficial 49229 (Julio 31 de 2014).

13. Colombia. Ministerio del trabajo. Decreto 0171 de 2016 Por medio del cual se modifica el artículo de capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial 49773 (Febrero 01 de 2016).

14. OMS (organización mundial de la salud). Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción [Internet]. [Consultado 2017 Mayo 1]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1

15. Departamento de la función pública, Grupo de gestión humana. Sistema de gestión de la seguridad y Salud en el trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Mayo 01]. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/20160316_Plan_sg_st+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9

16. Ministerio del trabajo, República de Colombia. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST [Internet]. [Consultado 2017 Mayo 01]. Disponible en: <file:///C:/Users/sistemas/Downloads/Programa%20Sistema%20de%20Gestion%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
17. Departamento de la función pública, Grupo de gestión humana. Sistema de gestión de la seguridad y Salud en el trabajo [Internet]. [Consultado 2017 Mayo 01]. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/20160316_Plan_sg_st+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9
18. Colombia. Ministerio de Cultura. Plan Institucional de Bienestar. Coordinación grupo de gestión humana programa bienestar social laboral. [Internet] [Consultado el 8 de enero de 2018] Disponible en: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestionhumana/Bienestar%202016.pdf>
19. Definición.de. [Internet] [Consultado el 6 de julio 2017]. Definición prevención. Definición ambiente laboral. Disponible en: <https://definicion.de/prevencion/>
<https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>
20. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. 1986. [Internet] Disponible en: <http://www.fmed.uba.ar/depto/toxico1/carta.pdf>
21. Positiva compañía de seguros. Ministerio de hacienda. [Internet] [Consultado el 4 de mayo de 2017]. Disponible en: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-General-Riesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx>
22. ISTAS. Salud laboral. Definición. [Internet] [Consultado el 4 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
23. Instituto Mexicano de Tanatología, A.C. ¿Qué es Tanatología?. [Internet] [Consultado el 4 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://tanatologia.org.mx/que-es-tanatologia/>

24. Bioeticaweb. Principio de autonomía. [Internet] [Consultado el 5 de enero de 2018]. Disponible en: <https://www.bioeticaweb.com/autonomasa-y-beneficiencia-dos-principios-en-tensiasn/>

25. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Cuarta edición. [Internet]. México: McGrawHill; 2006. Disponible en: https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

REFERENCIAS ADICIONALES

OIT (Organización Internacional del Trabajo). Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua [Internet]. [Consultado 2017 Mayo 01]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Ramírez Tamayo LM, Camacho Benavides D. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios. [Trabajo de grado Ingeniero Industrial]. Cali: Universidad San Buenaventura de Cali. Facultad de Ingeniería; 2014.}