

Sensibilización a la gerencia sobre costo beneficio frente al incumplimiento del SG-SST



Sensibilización a la gerencia sobre costo beneficio frente al cumplimiento del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Arquímedes López Mesa

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto 2021

Sensibilización a la gerencia sobre costo beneficio frente al incumplimiento del SG-SST

Arquímedes López Mesa

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Rocío del Pilar Rojas Rocha

Abogada Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto 2021

Dedicatoria

Con amor y bendiciones.

A Dios, por darme la oportunidad de estudiar y gran sabiduría.

A mi madre que siempre me apoyo, y no está presente.

A mis hijos por brindarme su apoyo, que con su ánimo y ayuda hicieron posible este logro más en mi vida profesional y personal.

Arquímedes

Agradecimientos

Mi reconocimiento a la Universidad Uniminuto, por facilitarme los medios necesarios para mi proceso de formación como contador público, como especialista en gerencia financiera, y ahora en este proyecto como especialista en gerencia de sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, de manera muy especial a:

- Rocío del Pilar Rojas Rocha, directora de proyecto de grado.
- A todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado en este proyecto investigativo.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	3
1.1 Descripción del problema	3
1.2 Pregunta de investigación	4
2. Objetivos	5
2.1 Objetivo general	5
2.2 Objetivos específicos	5
3. Justificación	6
4. Marco de referencia	8
4.1 Marco teórico	8
4.2 Marco legal	10
5. Metodología	11
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	11
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	12
5.3 Instrumentos	12
5.4 Procedimientos	13
5.5 . Análisis de información	14
5.6 . Consideraciones éticas	14
6. Resultados y discusión	15
7. Conclusiones	18
8. Recomendaciones	19
9. Referencias bibliográficas	21

Lista de tablas

Tabla 1. Sanciones	17
Tabla 2. Costo accidente laboral simple	18

Lista de Anexos

Anexo 1: Matriz bibliográfica (base de datos)	24
Anexo 2. Matriz legal	27
Anexo 3. Cronograma de actividades	28

Resumen ejecutivo

El proyecto surge por iniciativa propia para determinar las diferentes estrategias de sensibilización, para que empleadores y gerentes, reconozcan el verdadero valor que se debe tener frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), cuya finalidad primordial es concientizarlos para que incluyan como política organizacional, la prevención y la promoción de la salud de sus trabajadores, como fuente principal de rentabilidad empresarial.

A ello, es importante indicar que la cultura de la prevención está relacionada directamente con la sensibilización, como un conjunto de actitudes que debe poseer el gerente y los miembros de la alta dirección frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con la finalidad de prevenir futuros factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.

Dada la necesidad de fortalecer el cumplimiento normativo por parte de las organizaciones, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019, donde se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben cumplir las empresas de acuerdo a su tamaño, en número de empleados y nivel de riesgos profesionales, como instrumento indispensable, que les permite mantener condiciones óptimas de protección y seguridad en los ambientes y lugares de trabajo libres de peligros y riesgos laborales.

Frente a las responsabilidades sancionatorias y jurídicas que tienen las organizaciones, cuando no cumplen con todos los aspectos normativos del SG-SST, les acarrea las sanciones previstas en el artículo 2.2.4.11 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, donde se establece la gradualidad, proporcionalidad y razonabilidad de las multas.

Introducción

El objetivo de la presente investigación y con el fin de sensibilizar a gerentes y empleadores sobre las responsabilidades que se tiene frente a los requisitos señalados en la norma del SG-SST, se realizó un análisis documental a investigaciones académicas relacionadas al tema de investigación, para identificar las diferentes estrategias de sensibilización, que les brinde mayor comprensión a cada una de las responsabilidades que deben tener presente en sus organizaciones.

La normatividad colombiana sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha tenido avances muy satisfactorios en los últimos 6 años que benefician a las empresas, en el sentido que, para el cumplimiento de los requisitos de la misma, se han clasificado las empresas de acuerdo a su tamaño por número de empleados y nivel de riesgos laborales, como lo indica la Resolución 0312 de 2019, donde define los estándares mínimos del SG-SST.

En Colombia, mediante el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se reglamento el marco normativo del sector del trabajo e incorpora el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que las organizaciones deben dar cumplimiento a cada uno de los requisitos enunciados.

Como resultado de la investigación se presenta como el problema de investigación, la búsqueda de estrategias de sensibilización para que la alta gerencia vea la importancia de cumplir con el SG-SST, como política institucional bien definida y estructurada, sobre las condiciones de trabajo que fomente y proteja la salud de sus trabajadores, y asociado a ello, se plantea la pregunta y la justificación del problema, que van relacionados con los objetivos del tema de investigación.

El desarrollo de la metodología incluye las actividades realizadas para alcanzar los objetivos planteados, de acuerdo con la revisión documental de la información consultada, relacionadas con las estrategias de sensibilización del SG-SST, haciendo mención al tipo de

estudio y estrategias de búsqueda. Luego, se dio aplicación a los instrumentos utilizados para la recolección de la información, que posteriormente fueron objeto de análisis para el desarrollo de la investigación.

Como resultado de la investigación, y dando alcance al objetivo general, se define las diferentes estrategias de sensibilización analizadas en las fuentes objeto de estudio, con la finalidad de concientizar a la gerencia de la importancia de tener un SG-SST bien definido y estructurado acorde con el desarrollo de sus actividades propias, que les permita salvaguardar la vida de sus empleados y colaboradores, y con ello, obtener excelentes resultados económicos.

Igualmente, para el logro del objetivo específico se realizó un análisis de la normativa vigente, de las posibles sanciones que pudieran ser impuestas por las entidades de control por el incumplimiento al SG-SST, y como aspecto importante, se incluye como estrategia de sensibilización, el costo adicional por la materialización de un accidente laboral simple, que la gerencia tendría que cancelar por salarios y prestaciones de ley a que está obligado.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Buscar una estrategia como parte fundamental para que los gerentes vean la importancia de tener el SG-SST, como un valor agregado a su inversión de negocio, y que, dentro de su visión empresarial, incluya una política bien definida y estructurada sobre las condiciones de trabajo, identificando los riesgos asociados a su actividad económica en todas las áreas de su empresa, que le permita con ello, tener ambientes de trabajo más seguros.

En la actualidad, sobre todo en aquellas empresas pequeñas, no se tiene una idea clara, si realmente al tener el SG-SST implementado, genera un valor agregado a su negocio, sino más bien, como una obligación normativa, que les genera, según su criterio, mayores costos a los que le genera el desarrollo propio de su actividad económica.

Considero, que, para la consecución de ambientes y zonas más seguras para el desarrollo de las actividades laborales en cualquier sector económico, es importante y beneficioso que las empresas tengan el SG-SST bien definido, que ayuden a salvaguardar la salud de sus trabajadores, y el logro de una mejor rentabilidad.

En Colombia, se han desarrollado estrategias con un enfoque integral, para prevenir y minimizar la materialización de riesgos asociados a la accidentalidad laboral, como así lo indicó la CCS en su publicación “Siniestralidad laboral en Colombia, Observatorio de seguridad y salud”, que la tasa de Accidentes de Trabajo (AT), durante el periodo 2011-2016 superó la barrera del 7%; pero este panorama mejoro notablemente, para el periodo 2017-2019 donde el índice de AT se ubicó en promedio del 6%.

La obligatoriedad que nos muestra la norma, no da tiempo de realizar un análisis sobre la conveniencia o beneficios de su implementación al inicio y posterior a ello, pero a pesar de las diferentes etapas que tiene el SG-SST, a los empresarios se les olvida la etapa que

considero la más importante, es el seguimiento que deben realizar a las acciones correctivas y mejora continua del SG-SST, si se quiere que el sistema sea eficaz y eficiente.

El tener un buen SG-SST es un gran desafío para los empresarios, ya que debe involucrar a los trabajadores en todas las actividades del sistema, poniendo en marcha mecanismos que permita desarrollar cada uno de los requisitos descritos en la norma, como es la planificación, su aplicación, la evaluación y el mejoramiento permanente de la SST.

En Colombia el 58,1% de las empresas (MiPymes) no cumple con los controles de seguridad en el trabajo, por motivos como el bajo compromiso de la alta dirección, la deficiente capacitación en salud ocupacional, la mala comunicación interna, la falta de apoyo de los entes del gobierno (Agencia de noticias UN, Manizales, 2020), y considero, que uno de los motivos importantes a ello, es la falta de recursos económicos.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo determinar la estrategia para sensibilizar a la gerencia sobre la importancia del SG-SST desde el punto de vista costo beneficio?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar la estrategia para sensibilizar a la gerencia sobre la importancia del SG-SST desde el punto de vista costo beneficio.

2.2 Objetivo específico

Identificar las sanciones que pueden recibir las empresas por no aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

3. Justificación

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, en su esencia busca garantizar el bienestar de los trabajadores y empleadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y la mejora de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, descritas en los artículos 1° y 348 del Código Sustantivo del Trabajo.

El presente trabajo pretende encontrar la estrategia que vincule a los gerentes como responsables del SG-SST y la importancia de tener un buen sistema implementado, que garantice el bienestar de todos los actores dentro de un vínculo laboral, y que los beneficie en el desarrollo de sus actividades económicas.

Los gerentes deben tener claridad sobre la trascendencia que implica, tener bien definido y estructurado la implementación del SG-SST, que les permita minimizar los riesgos asociados a las enfermedades o accidentes laborales, que se puedan originar en el desarrollo de las actividades diarias, y su impacto que le generarían por el no cumplimiento de la norma.

El Ministerio del Trabajo (2016), con el ánimo de concientizar a los empleadores, diseño como modelo de implementación la “Guía Técnica de implementación para Mipymes”, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basada en los principios del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que debe ser liderada e implementada por el empleador, de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Desde la perspectiva, según Albarracín et al (2019), los modelos de gestión deben ser capaces de adaptarse a los cambios desarrollados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos a los cuales corresponda. En otras palabras, un modelo de gestión de la salud y seguridad en el trabajo es un “conjunto lógico de herramientas, caracterizado por

su flexibilidad, que permite adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad.

Ante las dificultades del tamaño empresarial que existe en Colombia, como micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, Mintrabajo (2019) expidió la Resolución 0312 de 2019 donde establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST, donde establece el tamaño de las empresas, según su número de empleados y el nivel de riesgo, permitiéndoles su implementación satisfactoria a todos y cada uno de los requerimientos normativos exigidos.

En consecuencia, los beneficios de esta investigación están orientados hacia los empleadores, gerentes, alta gerencia y responsables del SG-SST, como política de cultura organizacional, hacia la mejora de la prevención de riesgos y de la seguridad y salud en el trabajo, en adelante SST, la cual, se verá reflejada en su comportamiento ético y profesional, cuando se logra comprender la gran responsabilidad que tienen de proteger la vida e integridad de todos sus trabajadores.

Por otra parte, cuenta con un aporte adicional en el contexto académico, no solo para la sensibilización responsable por parte de la gerencia, sino como también para el ámbito académico e investigativo, ya que se convierte en una fuente de consulta importante, que puede ser utilizada en la formación académica dentro de los programas del SST.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

La adopción del SG-SST conduce al mejoramiento de los procesos y actividades que los empresarios deben implementar, de acuerdo a unos requisitos normativos que la regulación colombiana, de obligatorio cumplimiento por todos los empresarios, con el fin de reducir los riesgos de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

En Colombia, por las exigencias normativas, los empleadores están obligados a ofrecer calidad en todos sus procesos, basados en la gestión de mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Unos de los aspectos más importantes a tener en cuenta, es la cultura de la prevención, que tiene una estrecha relación con la cultura organizacional, que debe sostenerse como el verdadero corazón de una organización (OIT, Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. 2009), aspecto importante a tener en cuenta en la política organizacional por parte de los gerentes y la alta dirección.

Considero que la cultura de la prevención esta relacionada directamente con el crecimiento de la organización, ya que definidos correctamente los objetivos y el SG-SST, como parte importante en la consecución del bienestar en la empresa y velar por la seguridad de sus trabajadores.

La cultura de la prevención está en constante evolución, y la OIT (2009) en su investigación considera que la definición más acertada es la propuesta de ACSNI Study Group (1993), que sugiere:

“La Cultura de Seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que

determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con una cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por confianza en la eficacia de las medidas preventivas” (p. 41)

Actualmente todas las empresas deben dar cumplimiento a lo exigido en el Decreto Único Reglamentario DUR 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6 “Requisitos para el diseño de implementación del SG-SST”, y la Resolución 0312 de 2019, que define los Estándares Mínimos que deben cumplir las empresas de acuerdo a su número de trabajadores.

El periodo de implementación del SG-SST tuvo un periodo de transición que finalizó en diciembre de 2019, y a partir de enero de 2020, deben realizar, de manera anual, la autoevaluación, el plan de mejora, el plan de auditoría y formular el plan anual de trabajo del año siguiente.

El SG-SST debe ser un instrumento de organización y diseño de procedimientos en todas las actividades económicas, dirigidos al cumplimiento de todos los requisitos en materia de salud y seguridad de todos los trabajadores. Aspecto importante que requiere atención por parte de la alta dirección, como una estrategia dirigida a cambios significativos en las condiciones de los ambientes y lugares de trabajo.

Las normas expedidas con relación a la SST, han establecido a los empleadores el compromiso de amparar a sus trabajadores contra riesgos laborales y accidentes de trabajo, entendiéndose también, que la responsabilidad recae en los trabajadores en el cumplimiento definido en el SG-SST.

En razón a ello, la Comunidad Andina de Naciones (Decisión 584, 2005), define la Seguridad y Salud en el Trabajo como un “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud

en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial”

De acuerdo a lo expuesto, según Albarracín et al. (2019), mientras la responsabilidad objetiva se deriva de la naturaleza misma de la actividad que realiza el trabajador, la responsabilidad subjetiva nace de la conducta omisiva, negligente y descuidada del empleador que se sustrae al deber que le asiste de crear y mantener condiciones óptimas de protección y seguridad, que le permita al trabajador escenarios de trabajo libres de peligros y riesgos laborales.

4.2 Marco legal

Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 5º, definición de trabajo; artículo 57, obligaciones especiales del empleador; artículo 216, cupla del empleador; artículo 348, medidas de higiene y seguridad.

Decreto Ley 1295 de 1994. Determina la organización y administración del sistema de riesgos laborales.

Decreto 1072 de 2015. Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo, donde se define el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, y los criterios de evaluación de las multas por infracción a las normas del SST. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 “Implementación del SST” y Capítulo 11 “Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST”.

Resolución 2013 de 1986. Se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo.

Resolución 1401 de 2007. Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007. Se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1409 de 2012. Se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Resolución 1356 de 2012. Se establece la conformación y funcionamiento de Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 0312 de 2019. Se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a su clasificación empresarial, a su tamaño y número de empleados (aplica todo el documento)

Norma Internacional ISO 45001 de 2018. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Define y proporciona marco de referencia para gestionar los riesgos y las oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo.

Norma Internacional ISO 19011 de 2018. Directrices para la auditoria de los sistemas de gestión.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema, al igual que otros tipos de investigación, esto es conducente a la construcción de conocimientos.

La información obtenida a través de la revisión documental, está dirigido a determinar las estrategias mencionadas sobre sensibilización en aspectos de seguridad y salud, que

permitirá a los gerentes y la alta dirección, a dar cumplimiento a los elementos normativos del SG-SST, como un valor agregado a su inversión de negocio, y no como una obligación meramente normativa.

De acuerdo con Casares Hernández, et al. (1995), la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por estos, todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o un acontecimiento.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para el desarrollo de la estrategia se realizó un análisis documental de la información recolectada, basada en la conceptualización en temas normativos y de auditoría de cumplimiento, relacionados con el SG-SST, realizando una búsqueda de trabajos de grado, relacionados con el tema objeto de investigación, accediendo a la base de datos, repositorio virtual Uniminuto; biblioteca digital univalle, tesis y trabajos de grado, buscador por “maestría en SST”; repositorio virtual unal, trabajos de grado; página web, por títulos relacionados con la SST.

En la consulta a las bases de datos descritas anteriormente, y con el fin de abarcar más información al respecto, y profundizar más sobre el tema de la SST, se realizó la búsqueda del tema asociado a la investigación, y no se encontró libros que se relacionaran directamente con el tema de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras claves utilizadas: Alta dirección, auditoría, riesgo de trabajo, cumplimiento legal, ciclo PHVA, cultura de la prevención, sensibilización, gestión, sistema de gestión.

5.3 Instrumentos

Instrumento 1: De acuerdo a la estrategia de búsqueda, el instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación, fue la elaboración de la matriz bibliográfica como base de datos de los textos consultados, elaborada por el investigador, con el objeto de realizar una recolección de datos, referente a la cultura de la prevención como política organizacional, que permita una mejor comprensión y sensibilización de tener un eficaz y eficiente SG-SST, frente a las responsabilidades que tienen los gerentes, y las posibles sanciones, en que puede incurrir en el no cumplimiento de las normas de la SST, y que corresponde al anexo 1.

Instrumento 2: Para el análisis de las normas se creo una matriz de identificación de requisitos legales asociado al tema objeto de estudio, teniendo en cuenta el emisor de la norma, la fecha, y el artículo aplicable, las cuales, se cumplen con la implementación del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, enunciando las de mayor relación, y que corresponde al anexo 2.

5.4 Procedimientos

El procedimiento utilizado fue indispensable la elaboración de una matriz bibliográfica de consulta documental, diseñada por el investigador, para el proceso de análisis, permitiendo una mejor comprensión y sensibilización que se debe tener por la eficiente implementación del SG-SST.

Paso 1: Se construyo la matriz bibliográfica como el instrumento 1, donde se describe la base de datos de los textos objeto de consulta, que incluye su autor, año, título, la referencia y el resumen del análisis realizado al documento o texto de consulta.

Paso 2: Para dar mayor claridad y profundización al tema de la SST, se ingresó a las plataformas virtuales a indagar las diferentes bases de datos, del repositorio virtual Uniminuto; biblioteca digital univalle, repositorio virtual unal, página web, allí, no se encontró libros asociados a la temática de la investigación.

Paso 3: Se procedió luego a utilizar el repositorio virtual de Uniminuto, donde se consultó 10 textos o trabajos de grado relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), de los cuales, y de acuerdo a la información analizada, solo se tomaron 3 textos como referencia al tema, que posteriormente sirvió para la elaboración del instrumento 1, la matriz bibliográfica.

Paso 4: Se construyó la matriz de requisitos legales como el instrumento 2, donde se describe las normas legales relacionadas con el tema de investigación.

Paso 5: De acuerdo a la información recolectada, se realizó el proceso de análisis al tema de investigación, lo cual, permitió la construcción del capítulo de discusión y de resultados.

Paso 6: Se elaboró un cronograma de actividades cuyo fin primordial fue establecer un orden para el desarrollo de la monografía de investigación como opción de grado, y que corresponde al anexo 3.

5.5 . Análisis de información

El análisis de la información se realizó de manera analítica, se determinaron las implicaciones que se tienen frente a su incumplimiento, ya sea de conducta omisiva o negligente, respecto a las responsabilidades que tienen los gerentes y empleadores con los elementos normativos del SG-SST.

El método documental utilizado en la investigación, permite mediante un análisis de la norma, identificar el requisito legal, con el fin de determinar el ámbito de aplicación a cada uno de los elementos descritos en la norma, del SG-SST, lo cual, sirvió para el desarrollo de la matriz legal, que se plasmó en el 2 instrumento de la presente investigación

5.6 . Consideraciones éticas

La información suscrita en el presente documento es de manera documental y analítica en un contexto académico, para los trabajos de investigación que se realiza para monografía como opción de grado y apoyada por Uniminuto.

La investigación aplica los principios y las directrices de Uniminuto, y que no va a causar ningún daño, ni ninguna afectación, para la universidad, ni para personal alguna, por el contrario, la va a beneficiar por la profundización que se hace sobre la temática de estudio, y que fortalecerá la renovación de conocimientos en la SST.

Para el desarrollo de esta investigación se dio cumplimiento a los derechos de autor descrito en la ley 23 de 1982 y ley 1403 de 2010.

6. Resultados y discusión

La investigación estuvo orientada al análisis documental propio por parte del investigador, con el objetivo de concientizar la importancia que se tiene al implementar un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bien definido y estructurado, acorde con las actividades económicas propias que desarrollan, con la finalidad de tener lugares y ambientes de trabajo libres de riesgos, que, con ello, permita salvaguardar la vida de sus empleados, y así obtener excelentes resultados económicos.

Las empresas deben incluir dentro de la política organizacional y como estrategia, el concepto de cultura de la prevención, como parte fundamental de los objetivos del SG-SST, demostrando así, el compromiso que tiene la Gerencia y la Alta Dirección, en el entendido que, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, representan un proceso sistemático basado en la mejora continua, abarcando desde el cumplimiento legal hasta la rentabilidad, que puede lograrse.

Realizar el plan de auditoría anual, no solo como cumplimiento legal, sino como una oportunidad de mejora, ya que permite evaluar y conocer el estado actual del SG-SST, con el fin de garantizar su objetividad, identificando las debilidades y fortalezas que posee, para

determinar las acciones de mejora a cada aspecto evaluado, y que le puede representar beneficios económicos futuros.

Para dar cumplimiento al objetivo general, y como resultado del análisis, se define como estrategias de sensibilización, es el perfil del gerente en la mejora de las condiciones de SST, como lo menciona Acosta et al (2019) “Reconocer las competencias y habilidades que debe tener un gerente para conformar su grupo de trabajo en una empresa, son parte del perfil para una alta gerencia. El Gerente debe saber las legislaciones que se deben cumplir, debe ser evaluador al detalle garantizando que su organización cumpla con el Sistema de Gestión Integral, identificando los peligros, accidentes e incidentes” (pp. 31-32).

Otros aspectos importantes que hacen parte del desarrollo del objetivo general, es la divulgación, la información visual y el mercadeo, como estrategias de sensibilización del SG-SST, de acuerdo con:

Henaos Osorio (2015) concluyó: Existe un consenso de que los mecanismos visuales para la publicación del documento Política del SST, son instrumentos eficaces para su divulgación, pero deben complementarse con mecanismos de comunicación, de espacios de formación como la inducción y re inducción del personal. El uso de estrategias de mercadeo para promover la aceptación del SGSST por parte de la fuerza de trabajo es una herramienta que dentro de las entrevistas se determinó como una de las más usadas para lanzar el SGSST y sus documentos, ejemplo de este tipo de estrategias de mercadeo es el uso de una denominación distinta para el SGSST, el uso de una denominación más llamativa, que atraiga la atención de la fuerza de trabajo acompañado de mecanismos participativos de construcción de este horizonte organizacional en SST. (p. 68).

Para dar cumplimiento al objetivo específico, se realizó un análisis de la normativa vigente, encontrándose que las sanciones aplicables por incumplimiento a la implementación y requisitos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se encuentran definidas en el artículo 2.2.4.11 “criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST”, teniendo en cuenta el debido proceso, a la luz de los

principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo dispuesto en las leyes especiales, en el cual, establece los criterios para la imposición y la gradualidad de las multas, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1: Sanciones

Tamaño empresa	No. Trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Ley 1562 de 2012		
			Art. 13, inciso 2	Art. 30	Art. 13 inciso 4
			Valor Multa en SMMLV		
Micro	Hasta 10	< 500	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña	De 11 a 50	501 a < 5000	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Grande	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Fuente: Artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015

Como aspecto importante y complementario con el objetivo específico, que considero, una estrategia más de sensibilización a los gerentes y empleadores, es hacerles ver el costo adicional que puede estar inmersa la empresa en caso de materializarse el accidente laboral, esto, solo en materia laboral, el gerente tendría la obligación de cancelar los sueldos, prestaciones sociales y parafiscales a que está obligado, durante el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado, como se puede ver en la siguiente tabla de accidente laboral simple:

Tabla 2: Costo accidente laboral simple

Ejemplo accidente laboral simple Empleado xx		Sueldo: \$ 908.526 Días incapacidad laboral: 45 días			
Categoría	Variables	Total horas pérdidas	Total empleados	Vr promedio hora	Total a cargo empresa
Costo accidente laboral Simple	Tiempo perdido trabajador accidentado	360	1	\$ 3.786	\$ 1.362.789
	Tiempo dedicado por personal de gestión humana (Of. Personal)	5	1	\$ 3.786	\$ 18.928
	Tiempo dedicado al accidente por la administración	3	1	\$ 3.786	\$ 11.357
	Tiempo investigación + informe del accidente	6	1	\$ 3.786	\$ 22.713
	Tiempo de seguimiento a la implementación de los controles	8	1	\$ 3.786	\$ 30.284
	Tiempo empleado de entrenamiento en formar el nuevo trabajador	24	1	\$ 3.786	\$ 90.853
	Total prestaciones sociales 21,5%	360	1	\$ 3.786	\$ 293.000
	Total parafiscales 9% (Caja compensación, ICBF, SENA)	360	1	\$ 3.786	\$ 122.651
	Capacitación SG-SST reemplazo trabajador accidentado	8	N/A	\$ 80.000	\$ 640.000
	Contratación especialista asesoría técnica laboral	8	N/A	\$ 80.000	\$ 640.000
Total					\$ 3.232.574

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo expuesto, según Henao et al. (2020), de acuerdo a su análisis de la Jurisprudencia Colombiana, que como consecuencia de un accidente de trabajo mortal o grave, trae varias responsabilidades jurídicas en materia laboral, tanto civil, penal y administrativa; en lo civil, menciona que puede ser adelantada por parte de los causantes de la víctima, con el fin de obtener la indemnización de los daños materiales o inmateriales (daño emergente y lucro cesante); en lo penal, con el fin de obtener justicia por la muerte de su familiar, proceso que se adelanta ante la fiscalía y es un juez penal, quien podrá determinar la culpabilidad del causante del homicidio, y el responsable tendrá pena por medida de aseguramiento en centro penitenciario; y en lo administrativo, como consecuencia de la falta de prevención e incumplimiento del SG-SST, acarreará multas establecidas en el Decreto 1072 de 2015

7. Conclusiones

Desde el 2015 con la expedición del Decreto Único Reglamentario 1072 del sector del trabajo, donde se definen los requisitos y lineamientos que todo empleador debe dar cumplimiento al SG-SST, el Ministerio de trabajo diseño la “Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes”, fuente muy importante que indica de manera

fácil, como es el proceso de implementación, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la SST.

Aquí, se tiene la primera herramienta analítica y de sensibilización, ya que a través de este documento se especifica el paso a paso que debe realizar el gerente o empleador, del diseño de implementación del SG-SST, ya que contiene una idea clara y de manera detallada, el alcance de las responsabilidades que se deben cumplir con cada uno de los elementos descritos en la norma.

La cultura de la prevención como conjunto de aptitudes y creencias positivas, compartidas por todos los miembros de la organización, sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas, y como estrategia de sensibilización, debe estar incluida en el perfil del gerente, como política de cultura organizacional, orientada a prevenir futuros problemas a la seguridad y salud en los lugares y ambientes de trabajo

Como metodología de sensibilización de la SST, y ante la dificultad que han tenido las organizaciones para su cumplimiento, el Gobierno Nacional definió el tamaño de las organizaciones, de acuerdo al número de empleados y el nivel de riesgos laborales, con el fin de facilitar el cumplimiento de las normas relativas al SG-SST, por parte de los gerentes y representantes legales de las empresas.

Por otro lado, la implementación de un eficiente SG-SST permite formular planes de acción junto con los procesos productivos, acorde a las necesidades, tanto empresariales, como de los trabajadores, minimizando y controlando los peligros y factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad en los ambientes de trabajo

8. Recomendaciones

Establecer como requisito en la constitución y registro del emprendimiento o creación de empresa, el modelo del SG-SST, con la finalidad que, desde el inicio de sus actividades económicas, se contemplen las medidas preventivas e identificación de

peligros, que permita prevenir futuros problemas a la seguridad y salud en el trabajo, de todos sus trabajadores y colaboradores.

Como limitante durante el proceso de investigación, y la aplicación de la estrategia de búsqueda para la profundización del tema, no se encontraron libros asociados con el SG-SST, ya que solo se llevó a cabo el análisis normativo que existe en la actualidad, y los trabajos de grado realizados por los estudiantes del tema objeto de la investigación.

9. Referencias bibliográficas

Acosta et al (2019). El papel del gerente en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para el cargo de vigilante, Universidad Minuto de Dios. Recuperado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10534/UVDTTE.RLA_AcostaGalindoLauraMarcelaBustosNancy-ContrerasAna-SernaFredy-ToroNayive_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Agencia de noticias UN. Aplicación asesora a mipymes para implementar el SGSST, Manizales, 26 feb, 2020. Recuperado de:

<https://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/article/aplicacion-asesora-a-mipymes-para-implementar-el-sgsst.html>

Albarracín et al (2019). Análisis legal de la evolución de la salud ocupacional con ocasión del nuevo sistema de seguridad y salud en el trabajo. Universidad Minuto de Dios.

Recuperado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11032/TE.RLA_AlbarracinLuz-UmanaDiana-PerezSilvia_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comunidad Andina (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recuperado de:

https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/decision_comisioncandina_dec584.htm

Consejo Colombiano de Seguridad. Siniestralidad laboral en Colombia, Observatorio de Seguridad y Salud, CSS . Recuperado de:

<https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-colombia-observatorio-de-seguridad-y-salud-del-ccs/>

Decreto 1072 de 2015. Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiz+ado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Hanoi et al (2020). Responsabilidades del empleador y el administrador del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la normatividad colombiana vigente. Universidad Minuto de Dios. Recuperado de.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11196>

Henaos Osorio, S (2015). Estrategia de comunicación para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Maestría en Salud Ocupacional. Universidad del Valle. Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10509/BD-0542088.pdf;jsessionid=5A0A8A20253795E33C6CBACC6671FBE4?sequence=1>

Mintrabajo (2017). Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes.

Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+impleme+ntacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Mintrabajo, Resolución 0312 (2019). Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Norma ISO 19011:2018. Directrices para la auditoria de los sistemas de gestión.

Recuperado de:

<https://www.cecep.edu.co/documentos/calidad/norma-iso-19011-2018.pdf>

Norma ISO 9001:2015. Sistema de gestión de la calidad. Recuperado de:

<http://www.itvalledelguadiana.edu.mx/ftp/Normas%20ISO/ISO%209001-2015%20Sistemas%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad.pdf>

Norma ISO 45001:2018. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Recuperado de:

<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

OIT (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz bibliográfica (base de datos de textos asociados al tema de SG-SST)

MATRIZ DE CONSULTA DOCUMENTAL									
No.	Publicación	Área	Base Datos	Autor	Título	Año	Resumen	Palabras clave	Referencia
1	Trabajo de grado. Monografía	SG-SST	Repositorio virtual Uniminuto	Acosta et al (2019)	El papel del gerente en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para el cargo de vigilante	2019	Objetivo: Determinar el papel del gerente en la mejora en las condiciones laborales de la población del vigilante.	Mejora	https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10534/UVDE-RLA_AcostaGalindoLauraMarcelaBustosNancy-ContrerasAna-SernaFredy-ToroNavive_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
							Instrumento: Entrevista a vigilantes. Checklist a gerencia. Matriz de peligros.		
							Resultados: Los rasgos sociodemográficos son amplios y variables, y que tienen un nivel medio de educación		
							Define que el desarrollo de sus competencias está basada en la capacitación, responsabilidad y compromiso.		
							Reconoce que las habilidades y competencias del gerente, son parte fundamental del perfil para una alta gerencia, lo que le permitirá direccionar de mejor manera, no solo el cargo de vigilante, sino todos los cargos, ya que se vinculan de manera articulada para el crecimiento institucional.		
Propuesta de mejora al SST: El gerente debe saber de normas aplicables, en materia integral de riesgos y accidentes, y ser responsable del cumplimiento de las políticas y estrategias del SST.									
2	Trabajo de grado. Monografía	SG-SST	Repositorio virtual Uniminuto	Albarracín et al (2019)	Análisis legal de la evolución de la salud ocupacional con ocasión del nuevo sistema de seguridad y salud en el trabajo	2019	Objetivo: Análisis de las normas más importantes del SST, que han construido una cultura en los entornos laborales saludables.		https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11032/TE-RLA_AlbarracinLuz-UmanaDiana-PerezSilvia_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
							Instrumento: Matriz relacionada con el análisis normativa legal del SST.		
							Resultado. Definición de la responsabilidad del empleador: La responsabilidad objetiva se deriva de la naturaleza misma de la actividad que realiza el trabajador, la responsabilidad subjetiva nace de la conducta omisiva, negligente y descuidada del empleador que se sustrae al deber que le asiste de crear y mantener condiciones óptimas de protección y seguridad, que le permita al trabajador escenarios de trabajo libres de peligros y riesgos laborales		
							Conclusión: Para la organización deberá darle importancia a la aplicación de procesos y procedimientos, respecto a implementar la salud ocupacional, que hoy se conoce como modelo de gestión y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar la prevención, la auditoría y las acciones de mejora, con el fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores.		

3	Trabajo de grado Monografía	SG-SST	Repositorio virtual Uniminuto	Hanoi et al (2020)	Responsabilidades del empleador y el administrador del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la normatividad colombiana vigente	2020	<p>Objetivo: Identificación y alcance requisitos legales que enmarcan responsabilidades jurídicas del empleador y respponsable del SG-SST</p> <p>Instrumento: Matriz legal2</p> <p>Resultado: Artículo 216 CST, indemnización total al trabajador, daños materiales (emergente, lucro cesante y a la salud)</p> <p>Responsabilidad penal cuando existe culpa o dolo por acción u omisión</p> <p>Artículo 109 de Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), determina sanción penal por culpa (negligencia) en el no cumplimiento de requisitos de sus responsabilidades frente al SST</p> <p>Artículo 3 de Ley 1562 de 2015, indica que es accidente de trabajo; implica tambien accidente laboral ejecución de ordenes del empleador de una labor, ya sea dentro del horario habitual o fuera de el</p> <p>Capitulo 2.2.4.11 del DUR 1072 de 2015, responsabilidad legal.</p> <p>Conclusión: Accidente laboral es toda aquella actividad que ejerce el trabajador en cumplimiento de una labor, en representación del empleador, dentro o fuera de la jornada laboral.</p> <p>Se puede determinar, que por conducta omisiva por parte del empleador en el cumplimiento de las normas expedidas en materia de SST, podrá derivar accidentes laborales sujeto a porcesos penales, que pueden llegar a una alta indemnización en dinero a favor del trabajador.</p> <p>Adicionalmente, llevará a la empresa al cierre definitivo, o tambien a una alta multa, por incumplimiento de la norma y la falta de prevensión y SST.</p>	Responsabilidad Daño Empleador Administrador Seguridad Salud en el trabajo	<p>https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11196</p> <p>https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11196/TE.RLA_AnguloHector-LopezMilena-JaimesEdith_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
4	Trabajo grado. Maestria	SG-SST	Repositorio Universidad del Valle	Henao O, (2015)	Estrategia de comunicación para la implementación de un sistema de gestión de saguridad y salud en el trabajo	2015	<p>Objetivo: Estrategia de comunicación para la implementación del SG-SST</p> <p>Instrumento: Revisión documental y matriz de datos recolectados en entrevista a responsables del SST en 7 empresas</p> <p>Resultado:</p> <p>La política es un documento importaante al inicio de la implementación del SG-SST</p> <p>Divulgar la política como aspecto importante y no solo el cumplimiento de un requisito, en vallas visibles, página web, videos.</p> <p>El mecanismo visual es uin instrumento eficaz, pero se debe complementar con el mecanismo de la comunicaciómn en espacios de formación, durante el proceso de inducción y reinducción.</p> <p>Estrategia de mercado como pilar para promovel el SG-SST como mecanismo de construcción organizacional</p> <p>Reuniones para presentar resultados de desempeño del SG-SST como mecanismo para la rendición de cuentas</p> <p>Fuente de recuos importante para las organizaciones son las ARL</p> <p>Herramienta fundamental que aporta mejoramiento continuo, para poder ejercer controles apropiados a los peligros críticos</p>	Sistema Cultura organizacional Gestión Estrategia de comunicación	<p>https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10509/BD-0542088.pdf?jsessionid=5A0A8A20253795E33C6CBACC6671FBE4?sequence=1</p> <p>https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/99/discover</p>

5	Trabajo grado. Maestría en Salud Ocupacional	SG-SST	Repositorio Univesidad Nacional	Rodríguez R. (2012)	Estratégias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un Grupo Empresarial del Sector Industrial de Bogotá, D.C.	2012	Objetivo: Estrategia para el mejoramiento de la gestión en SST	Gestión	https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741899/RODRIGUEZ+ROJAS++Yuber+Liliana++2012+.+Estrategias+para+el+mejoramiento+de+la+gestion+de+la+salud+y+seguridad+en+el+trabajo+frente+a+las+formas+de+vinculacion+en+plantas+de+un+grupo+empresarial+del+sector+industrial+de+Bogota+D.C./7b247aab-9a1c-41aa-adbf-dc70a4882a0d;jsessionid=4F54AF584F552581E135A43DAC466D.F4?version=1.0	
							Instrumento: Cuestionario de estudio para describir el grado de desarrollo de la GSST en 165 empresas	Gestión en salud		
							<u>Resultado:</u> Tipo de estudio es su gestión tipo IV "Aplicado", dirección local y centralización de los procedimientos, así mismo, cuentan con un análisis técnico apoyado por la ARP La actitud de la organización frente al abordaje del SST según la vinculación, no existe diferencia entre la vinculación directa o subcontratada No existe interacción del SG-SST con los demás sistemas de gestión, que estén alineados con el control de calidad, medio ambiente y responsabilidad social empresarial y la perspectiva de mejora continua.	Organización		
							3.21. La SST la articulación de procesos dentro de las organizaciones, que van encaminados a garantizar el bienestar y calidad de vida de la población trabajadora. De esta manera en que el trabajo afecta la salud, se pueden plantear estrategias de prevención y acciones para mitigar los procesos peligrosos y los factores de riesgo en los centro de trabajo (Betancour 2007). Las condiciones de trabajo estan relacionadas con el medio en el cual se desempeña el trabajador, ya sea natural o intervenido (Henao, 2009). La gestión es una ordenación metódica de actividades interdependientes y procedimientos relacionados que permiten la realización y buen hacer de una organización (Rubio, 2002). La OIT (2011) ha reconocido que la GSST permite garantizar los principios fundamentales del SST, y la define "...conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados a su actividad,...."	Administración		
								Recursos humanos		
									Saludo ocupacional	https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/5

Anexo 2. Jerarquía de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

EMISOR	JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TITULO
Congreso de Colombia	Decreto Modificado Ley Modificado Ley	2663 50 1822	1950 1990 2017	Código Sustantivo del Trabajo, artículos 1º, 57, 216 y 348
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto Ley	1295	1994	Sistema General de Riesgos Laborales.
Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y Capítulo 11: Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST (Decreto 472-2015)
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2013	1986	Organización y funcionamiento de Comités de Medicina, Higiene y Seg. Industrial en lugares de trabajo
Ministerio de la Protección Social	Resolución	1401	2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2346	2007	Evaluaciones medicas ocupacionales
Ministerio del Trabajo	Resolución	1409	2012	Reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
Ministerio del Trabajo	Resolución	1356	2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (modifica R-652)
Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	2019	Estándares Mínimos del SG-SST (todo el documento)
Norma Internacional	ISO	45001	2018	Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso
Norma Internacional	NTC-ISO	19011	2018	Directrices para la Auditoría de los Sistemas de Gestión
Norma Técnica Colombiana	NTC-ISO	9001	2015	Sistema de Gestión de la Calidad - Requisitos

Anexo 3: Cronograma de actividades para el proceso de investigación para la elaboración de la monografía como opción de grado.

No.	Actividad	Tiempo (días)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Búsqueda del tema de investigación	22-mayo	23-mayo	Establecer el tema a investigar
2	Planteamiento y formulación del problema	24-mayo	25-mayo	Generación del problema y pregunta de investigación
3	Análisis de fundamentos teóricos o conceptuales	26-junio	27-mayo	Objetivos (general y específico), marco teórico y legal
4	Generación de la estrategia de búsqueda para la construcción de base de datos, para el desarrollo de la metodología investigación	28-junio	29-mayo	Diseño de búsqueda y alcance de la investigación
5	Realizar la búsqueda de textos académicos y digitales para el desarrollo de los objetivos de investigación.	1-junio	5-junio	Generación de los instrumentos y evidencia documental
6	Clasificar la información y realizar el análisis de la información obtenida	6-junio	19-junio	Generación de análisis de la información
7	Generar las conclusiones y recomendaciones del trabajo final de investigación	20-junio	10-julio	Elaboración de resumen ejecutivo, conclusiones y recomendaciones
8	Entrega borrador proyecto de grado para revisión	11-julio	26-julio	Revisión por parte del Tutor asignado
9	Entrega final y Sustentación de trabajo de investigación	27-julio	6-agosto	Final