

Politécnico Grancolombiano (Institución Universitaria)  
Facultad Ciencias Sociales  
Profesional en gestión de seguridad y salud laboral

Análisis de Viabilidad para Creación de Empresa consultora en SG-SST, en el Municipio de  
Garzón - Huila

Informe final de investigación para obtención del título de Profesional en gestión de seguridad y  
salud laboral

Presenta:

Yuli Alejandra Chavarro Caballero  
Cod. 1521980616

Luis Fernando Arcos Scarpetta  
Cod: 1511981624

Asesor

Diana Constanza Celis Vargas  
Esp. Gerencia en salud ocupacional

Agosto 2018

## Índice

Índice de Tablas .....	iii
1. Resumen .....	1
2. Introducción al proyecto.....	2
3. Objetivo general.....	3
4. Objetivos específicos .....	3
5. Justificación.....	3
6. Obligaciones definidos en el decreto 1072 del año 2015 .....	4
7. Marco teórico.....	6
7.1. Antecedentes .....	7
7.2. SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo) .....	8
7.3. Salud y seguridad laboral .....	8
7.4. Estándares mínimos del SG-SST .....	9
7.5. Sistema de gestión en SST en las Organizaciones.....	9
7.6. Responsabilidades de colaboradores .....	10
7.7. Deberes de los Empleadores.....	10
<i>Tabla 2 Obligaciones de los empleadores, Tomado de: (Mintrabajo, ministerio de trabajo, 2014).....</i>	<i>11</i>
7.8. Disposición del sistema General de Riesgos en el trabajo:.....	11
7.9. Marketing:.....	13
7.10. Las marcas:.....	13
7.11. La Calidad: .....	14
7.12. Las nuevas tecnologías:.....	14
7.13. Planes financieros: .....	15
7.14. ¿Qué son las consultorías?.....	15
7.15. Sociedades Civiles y comerciales .....	16
8. Metodología.....	17

8.1.	Tipo de investigación: .....	17
8.2.	Instrumento de investigación: .....	17
8.3.	Población:.....	17
8.4.	Muestra:.....	18
9.	Procesamiento de la información .....	19
9.1.	Tabulación:.....	19
9.2.	Discusión de resultados .....	29
10.	Conclusiones .....	33
11.	Referencias.....	34

### Índice de Tablas

Tabla 1	Responsabilidades de los trabajadores, Tomado de: (Mintrabajo, ministerio de trabajo, 2014).	10
Tabla 2	Obligaciones de los empleadores, Tomado de: (Mintrabajo, ministerio de trabajo, 2014) .....	11
Tabla 3	años de Creación de la Empresa Fuente: Investigación de Campo.....	19
Tabla 4	Personas que laboran en su empresa, Fuente: Investigación de campo .....	20
Tabla 5	Seguridad social a empleados, Investigación de Campo.....	21
Tabla 6	Plan de emergencias de la empresa, Fuente: Investigación de campo .....	22
Tabla 7	Pago de dinero por AT, Fuente: Investigación de campo .....	23
Tabla 8	Conocimiento del decreto, Fuente: Investigación de campo.....	24
Tabla 9	Asistencia a capacitación sobre SG-SST, Fuente: Investigación de campo .....	25
Tabla 10	Beneficios de implementar el SG-SST, Fuente: Investigación de campo .....	26
Tabla 11	Diseño de SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de campo.....	27
Tabla 12	Razones por las que no ha diseñado el SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de campo	28

## Índice de Graficas

Grafica 1 Tiempo de creación, Fuente, Investigación de campo .....	19
Grafica 2 Personas que laboran en su empresa, Fuente: Investigación de campo .....	20
Grafica 3 Seguridad social a empleados, Fuente: Investigación de campo .....	21
Grafica 4 Plan de emergencias de la empresa, Fuente: Investigación de campo .....	22
Grafica 5 Pago de dinero por AT, Fuente: Investigación de campo .....	23
Grafica 6 Conocimiento en el decreto, Fuente: Investigación de campo.....	24
Grafica 7 Asistencia a capacitación sobre SG-SST, Fuente: Investigación de campo .....	25
Grafica 8 Beneficios de Implementar 1 SG-SST, Investigación e campo .....	26
Grafica 9 Diseño de SG-SST en la empresa, Fuente: investigación de campo.....	27
Grafica 10 Razones por las que no ha diseñado el SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de Campo .....	28

## 1. Resumen

La Seguridad y Salud Laboral representa actualmente un instrumento de gestión para la investigación de la mejora en la calidad de vida de todos los colaboradores en una organización y la competitividad de la misma. Esto se hace posible siempre y cuando las empresas estimulen y promuevan a cada instante el diseño de una cultura, en Salud y seguridad laboral, la cual se encuentre adaptada a los planes de mejora de los procesos, la productividad, el desarrollo del recurso humano y de la depreciación de costos de operación.

Por esta razón el actual proyecto de investigación se enfoca en estudiar que tan viables es crear una empresa de consultoría en SG-SST en el municipio de Garzón- Huila, Teniendo como objetivo principal la asesoría a cada micro-empresa, en el diseño y en la ejecución del SG-SST, cumpliendo con los principios legales vigentes, para que de esta manera se pueda brindar un entorno de trabajo acorde a los requisitos legales exigidos.

En la actualidad no existen empresas con un enfoque que vaya dirigido a crear una nueva cultura en el servicio a microempresarios, por lo cual se busca llegar a un acompañamiento mediante la asesoría en temas relacionados a La seguridad y salud laboral dirigida para contribuir en el progreso y crecimiento de las microempresas.

Mediante el uso de herramientas de obtención de información primaria se establece la real necesidad de asesoría en SST, determinando que se potencializan los riesgos laborales en trabajadores y de incumplimiento legal administrativo en las empresas objeto del estudio.

Con el procesamiento de información y análisis de la misma se establece la realidad de las microempresas referente a las exigencias normativas y su interés por iniciar o mejorar la gestión de riesgo laboral.

## **2. Introducción al proyecto**

La seguridad y salud laboral es un factor que define en gran medida el éxito de cualquier corporación dado que un trabajador sano tanto física y mentalmente contribuye con el desarrollo productivo de la empresa.

La falta de compromiso o en muchas ocasiones la falta de conocimiento por parte del empleador permite que se presenten accidentes o enfermedades en el trabajo, el tema de SST en la actualidad representa un instrumento de gestión significativo en las compañías para la búsqueda de mejora en la calidad de vida de los colaboradores, de esta manera se vuelve esencial que todos los empleadores asuman el compromiso de brindar un ambiente sano y seguro a sus colaboradores, esto es posible en el momento en que los gerentes o dueños de empresas toman con responsabilidad y seriedad en la promoción de una cultura prevencionista y de ambientes de trabajo seguros.

Todo esto se busca lograr a través del diseño e implementación de un SG-SST mediante la aplicación de la normatividad SST existente en Colombia, en este caso el decreto 1072 del año 2015 y de la resolución 1111 del año 2017 base legal del SG-SST, a partir de esta información se contempla la ausencia de una empresa que se dedique únicamente y exclusivamente a satisfacer la necesidad de asesoría en el diseño y en la ejecución del SG.SST a las microempresas del municipio de Garzón departamento del Huila,

Por lo anterior, se considera necesario estudiar la viabilidad de crear empresa de asesoría enfocada a las microempresas ubicadas en el municipio de Garzón Huila.

### **3. Objetivo general**

Determinar la viabilidad de creación de empresa en consultoría enfocada al diseño y ejecución del SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo), en el Municipio de Garzón, Departamento del Huila.

### **4. Objetivos específicos**

1. Identificar los clientes potenciales y tiempo de experiencia en el mercado de las empresas objetivo.
2. Determinar nivel de conocimiento en salud y seguridad de todos los propietarios de las empresas objetivo.
3. Establecer si las empresas cuentan o no con el SG-SST y determinar las razones.

Se cumplirá los objetivos establecidos a través de la ejecución de las encuestas a los propietarios de las micro-empresas del municipio de Garzón, además se obtendrá los resultados con la tabulación de la misma y los análisis que se realizan por cada pregunta.

### **5. Justificación**

Cada Microempresario deberá diseñar un SG-SST que le permitirá realizar y determinar las medidas preventivas en su organización, teniendo en cuenta la identificación de los diferentes de riesgos que se identifiquen, dándoles un control adecuado para que no se vea perjudicada la integridad mental y física de los trabajadores.

Este proyecto busca verificar mediante el procesamiento de información primaria la necesidad de asesoría técnica en SG-SST que concluya la viabilidad de creación de empresa en consultoría que se encargue de generar impacto social a los microempresarios de Garzón, dando solución a cada una de las necesidades presentadas, contando con la ayuda de profesionales en seguridad y salud laboral con capacidades de gestionar la problemática que se presenta, tomando como referencia la legislación actual.

Según información que suministro Cámara de Comercio de Neiva, existen 1910 micro empresas, que podrán acudir a la prestación de asesorías en SG-SST, evitando implicaciones negativas a la seguridad y en la salud de sus colaboradores, cumplimiento legalmente y mejorando la visión de negocio.

## **6. Obligaciones definidos en el decreto 1072 del año 2015**

A través del decreto único reglamentario 1072 del 2015 se pretende crear la política en materia de Salud y seguridad laboral con el fin de definir los objetivos en este ámbito. Además, deberá ocuparse de su divulgación entre los miembros de la organización; También debe encargarse de asignar y de comunicar todas las responsabilidades identificadas en materia de salud y seguridad laboral a todos los integrantes de la empresa y en todos sus niveles; otra de las obligaciones descritas en el decreto es rendir cuentas en el seno de la organización: como mínimo de manera anual, los responsables a los que se le haya asignado responsabilidades sobre SST, deben



comunicar el nivel de desempeño alcanzado, debiendo quedar ello documentado, se debe hacer una adecuada asignación de los recursos necesarios para poder diseñar, implantar, revisar, evaluar y mejorar aquellas medidas para prevención y control, para que de esa manera se pueda tener asegurado una eficaz gestión de los factores de riesgos a los que se encuentra expuesto el colaborador en el lugar de trabajo y para que los diferentes responsables puedan cumplir con las responsabilidades que se le designan, es muy importante garantizar que la organización cumpla con los diferentes requisitos que le son aplicables en materia salud y seguridad laboral. Este es otro punto en los que el Decreto 1072 y obligación de los empleadores buscan asegurar un buen lugar de trabajo caracterizado por la seguridad de sus trabajadores realizando una correcta gestión de los riesgos en temas de salud y seguridad en el trabajo a través de la adopción de medidas oportunas que permitan la adecuada identificación, evaluación y valoración de los mismos, contribuyendo así a prevenir daños tanto en la salud de los colaboradores, los equipos e instalaciones; elaborar un plan de trabajo en SST con carácter anual que recoja los objetivos perseguidos, en el que sea posible identificar las metas a alcanzar, recursos a emplear, responsabilidades asignadas, así como las actividades a realizar.

El empleador también deberá colocar en marcha una serie de actividades para prevenir los accidentes de trabajo y fomentar buenas prácticas que aseguren una óptima Seguridad Laboral haciendo partícipes a todos los trabajadores a que adopten las medidas de Seguridad Laboral dando cumplimiento a la política. Debe asegurar que éstos cuentan con los recursos adecuados para poder dar ejecución a la mencionada política. Igualmente, deberá informar a los mismos sobre las novedades en la normativa vigente que afecte al SG-SST, así como ofrecer a estos trabajadores la formación y capacitación necesaria sobre las medidas de Seguridad Laboral adoptada por la organización para así asegurar la disponibilidad de un personal responsabilizado

en aquellos aspectos de Seguridad y Salud laboral que se encargue de la programación, del desarrollo y de la ejecución del SG-SST y la evaluación de este, así como de que transmite el funcionamiento del mismo a la Alta Dirección y que involucre a todos los empleados a participar en dicha implementación se debe asegurar la integración de todos los aspectos relacionados con salud y seguridad en el trabajo en todos los procesos y todos los procedimientos de la organización, así como en las decisiones que ésta tome.

Con estos puntos vemos la relación entre el Decreto 1072 y obligación de los empleadores respecto a los trabajadores en las organizaciones colombianas. (Normativo, 2015)

## **7. Marco teórico**

El Mintrabajo, por intermedio de la Dirección de los Riesgos en el trabajo, publicó el Decreto 1443 del año 2014 ahora denominado Decreto 1072 del año 2015, que estableció las disposiciones para la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Todo esto, con el propósito de que los patrones ejecuten un proceso por etapas, centrado en mejorar continuamente la promoción de medidas preventivas para la atención de los peligros y de los riesgos que generen afectaciones a la salud física y la salud mental de los colaboradores. Por ser tan importante prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo causados por las condiciones a las que están expuestos los colaboradores, se pretende brindar todas las bases para la promoción y prevención de la salud y de la seguridad de los mismos. La ejecución del SG-SST debe ser dirigida por el contratante o propietario basado siempre en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), para lograr de esta manera la ejecución

de aquéllas medidas de prevención y de corrección para el control de los riesgos y peligros identificados en las áreas donde ejecutan sus labores, minimizando al máximo los incidentes los accidentes y/o enfermedades que se puedan presentar. (Garzon, pág. 1)

### **7.1. Antecedentes**

Los conceptos ligados a la seguridad en el trabajo y salud fueron desconocidos hasta el inicio del siglo XX en Colombia. En 1904, se origina la primera norma sobre Salud Ocupacional: La Ley 57 de 1915 o “Ley Uribe” denominada así por Rafael Uribe Uribe, la cual trata sobre la seguridad en el trabajo: accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

Acto seguido, luego de varios años con este primer impacto se originaron otras dimensiones legales para resguardar a los colaboradores de los peligros y riesgos del trabajo como:

La Ley 46 del año de 1918, establece medidas de Higiene y de seguridad para empleadores y empleados, también la Ley 37 del año 1921, establece y ordena que los trabajadores dispongan de un seguro de vida, la Ley 10 del año 1934, reglamenta la enfermedad laboral, las cesantías, las vacaciones y la contratación, la Ley 44 del año 1939, establece crear un Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes en el trabajo, el Decreto 2350 del año de 1944, divulga los fundamentos del Código Sustantivo del sector trabajo y la obligación de proteger a los colaboradores en el ámbito laboral. Pero es en el año 1945 cuando se crean las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada y avalada la Ley 6 General del Trabajo esta establece y divulga todo aquello relacionado con el trabajo. Los años siguientes entra en auge todos los temas en salud ocupacional, en el año de 1948, se crea la Oficina de Medicina e Higiene

Industrial, después se crea el Decreto 3767 del año 1949 donde establece las políticas de seguridad industrial e higiene para todas las organizaciones de trabajo.

(Lizarazoa, 2010)

## **7.2. SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo)**

El SG- SST abarca la prevención de los factores de riesgos, para evitar accidentes y enfermedades laborales generados por aquellas condiciones inseguras que se presentan en el establecimiento donde residen los operarios, de acuerdo con el Decreto Número 1295 del año 1994, ejercido mediante el Decreto 1443 del año 2014, (dictado en la presidencia de Juan Manuel Santos Calderón), la demás normatividad legal vigente establecidos en la Norma Técnica Distrital de los sistemas de gestión integrados.

## **7.3. Salud y seguridad laboral**

La salud y seguridad laboral es un proceso que se ejecuta por etapas, enfocado en la búsqueda de una mejora continua, con el propósito de reconocer, evaluar y controlar todos los factores de riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados de una organización. (trabajo m. d., 2014).

También, es importante resaltar el concepto que establece el Decreto 1443 del año 2014 La Salud y seguridad laboral es el método que busca prevenir lesiones y enfermedades inducidas por las condiciones inseguras que se presentan en el lugar de trabajo, y de la protección y promoción de la integridad mental y física de los empleados y se encuentra enfocado en el ciclo PHVA.

#### **7.4. Estándares mínimos del SG-SST**

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas y de procesos de estricta obligatoriedad en su cumplimiento, a través de ellos se decreta, se verifica y se controla la capacidad patrimonial, financiera, técnico y administrativa de la compañía, proceso importante para la puesta en marcha de las actividades de los empleadores frente al Sistema General de Riesgos Laborales.

Colombia al ser parte de la Comunidad Andina de Naciones, adoptó a través de la Decisión 584 del año 2004 y de la Resolución 957 del año 2005, las directrices y políticas para la ejecución de los Sistemas de Gestión en SST.

Por lo anterior el Mintrabajo reglamentó los Modelos Mínimos del Sistema de Gestión en SST como Obligatoria Garantía de la Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores y contratantes. (OBREGÓN, 2017, pág. 1)

La consultoría se ha transformado en un instrumento donde recurren cada vez más empresas que anhelan mejorar su competitividad sin tener que disponer de muchos recursos en actividades en las que no tendrán un valor agregado o alguna ventaja profesional.

#### **7.5. Sistema de gestión en SST en las Organizaciones**

Muchos países, ejercen la práctica de seguridad y salud laboral ya que son responsabilidades que comprometen a los jefes con relación a la normatividad.

La práctica de SST en las organizaciones aseguran un alto nivel de mejora continua por medio de los siguientes procesos: prevención, protección, evaluación y flexibilidad por medio de mejoras

apropiadas y oportunas, pero debe analizarse con detenimiento sus necesidades en relación con sus medios.

Se debe asegurar y revisar, además, el papel de las auditorías por medio de su contribución en el proceso de mejora continúa.

## 7.6. Responsabilidades de colaboradores

<b>Responsabilidades de los Colaboradores</b>	1. velar y cuidar su salud.
	2. Proveer de manera clara y exacta informacion sobre su condicionde salud.
	3. Cumplir todos los procesos, politicas, reglamentos Etc de SST establecidos por la organización
	4. Informar oportunamente la deteccion de riesgos en los lugares donde desarrollan sus actividades laborales.
	5. Participar en todas las capacitación establecido en el cronograma anual de formacion..
	6. colaborar y contribuir en el cumplimiento de los objetivos esablecidos en el SG-SST.

Tabla 1 Responsabilidades de los trabajadores, Tomado de: (Mintrabajo, ministerio de trabajo, 2014).

## 7.7. Deberes de los Empleadores

<b>deberes del Empleador</b>	Prevención, Promoción de los Riesgos identificados.
	Definir, firmar y divulgar la política de SST.
	Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
	Asignar Comunicar Responsabilidades
	Plan de Trabajo Anual en SST.
	Definir y asignar Recursos humanos, financiero y tecnicos.
	Dirección del area de salud y seguridad en el Trabajo.
	Rendición de cuentas dentro de la empresa.

*Tabla 2 Obligaciones de los empleadores, Tomado de: (Mintrabajo, ministerio de trabajo, 2014)*

### **Sistema general de riesgos en el trabajo:**

Son el grupo de entes públicos y privados, normatividad y procesos, destinados para prevención, protección y la atención de accidentes ocasionados a los empleados por consecuencia del trabajo que ejecutan. (republica, 1994)

#### **7.8. Disposición del sistema General de Riesgos en el trabajo:**

Quienes conforman el SGRL son:

- Mintrabajo.
- Ministerio de Salud.
- Consejo Nacional de Riesgos Laborales
- Superintendencia de Salud
- Superintendencia Financiera de Colombia.
- Todas las administradoras de los riesgos laborales.
- Todo empleador.
- Todo trabajador.

#### **Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales:**

1. empleados dependientes.
2. pensionados que regresen como empleados dependientes.

3. Trabajadores públicos (concejales y ediles).
4. La persona que se encuentre vinculada mediante contrato por prestación de servicios y que dure más de un mes.
5. colaboradores independientes que ejecuten actividades de riesgo alto.
6. Integrantes de agremiaciones y/o asociaciones.
7. Aliados de Cooperativas y Pre Cooperativas de Trabajo Asociado.
8. Integrantes del sistema nacional de emergencias Como Defensa Civil, Cruz Roja y Cuerpos de Bomberos.
9. Estudiantes del Sena en su etapa práctica.

Las asesorías empresariales se han ido incrementado en las organizaciones que se han visto sometidas a la presión acelerada de la introducción de nuevos productos y/o servicios. Esto los ha obligado a disponer gran parte de sus recursos en actividades de mejora continua y al mismo tiempo estas empresas se ven obligadas a delegar funciones a empresas de consultoras dedicadas a dichos temas. El trabajo del consultor o asesor empieza su auge en situaciones donde las organizaciones tienen falencias y que pretenden tener una mejora en sus procesos.

Por otra parte, un estudio de viabilidad se conoce como la factibilidad de invertir en un proyecto basado en la recopilación de una serie de datos adquirido previamente. Existen múltiples tipos de evaluaciones de proyectos como la económica, financiera, social, ambiental entre otras. (Apuntes Empresariales, 2017). En este caso el énfasis se instala en el trabajo de los comunicadores y científicos sociales, quienes pueden replantear las cosas y pensar en un plan de trabajo orientado a lograr la viabilidad de un proyecto” (Apuntes Empresariales, 2017).

Dentro de este plan de viabilidad se debe contemplar una serie de preguntas, que sirve de orientación, para focalizar lo que se desea realizar:



### **¿A qué tipos de clientes se desea llegar?**

Se desea proponer a qué tipos de clientela se desea enfocar, muchas veces cuando se inicia algún proyecto, no se sabe con exactitud a qué empresa dirigirse. Es importante elegir los clientes para que no sea difícil tener todo el mercado, es necesario separar las empresas a las que se quiere llegar por actividad económica y tamaño.

### **¿Cómo está funcionando la competencia?**

Se establece cuando se haya decidido a qué tipo de cliente se quiere llegar, se debe verificar si hay existencia de competitividad en el sector, de tal modo que podamos analizar la posibilidad de adquirir muchos clientes, o ya existen empresas bien conformadas.

### **¿Cómo diferenciar el producto o servicio?**

Es muy importante que se establezca, cuáles serán las características principales del producto y que este sea diferente a los demás, esto para que el público al que se quiere dirigir escoja el producto que se ofrecerá.

## **7.9. Marketing:**

Cuando se haya definido bien el producto y/o servicio, la clientela y los mercados que se desea atraer, se puede considerar un plan de marketing sumado a la creación de una marca que sea llamativa y que cree confianza.

## **7.10. Las marcas:**

Crear un proyecto de viabilidad es primordial definir una marca, hay que tener muy cuenta que la marca va a ser la que identifique el producto y/o servicio y atraerá al público. Por eso es importante que al momento de escoger la marca y también el logo se haga muy bien pues es esta quien ayudara a identificar y reconocer la empresa entre otras que presten el mismo servicio y/o producto.

#### **7.11. La Calidad:**

Es muy competitivo a nivel global, donde va hacer muy importante que desde antes de crear la empresa se plantee la calidad de los servicios que ofrecerá al público. Es por eso que se debe buscar la forma de ser más competitivos, estableciendo bajos precios, pero al mismo tiempo, con productos y/o servicios que la gente quiera adquirir. El proyecto de viabilidad nos sirve para definir y establecer los extremos.

#### **7.12. Las nuevas tecnologías:**

En un proyecto se debe contemplar la venta de los productos y/o la prestación de servicios a través de las nuevas tecnologías (páginas web, redes sociales entre otros). Es por eso por lo que cualquier proyecto debe establecer como va a vender los productos y/o servicios y a promocionar la empresa en línea, pues vivimos en un mundo donde todo se maneja a través de las nuevas tecnologías por eso es importante ser muy proactivos en el entorno de las nuevas tecnologías embarcados en lo que se conoce como redes sociales, ya que hoy en día todas las personas que tenga una necesidad lo primero que hacen es buscar por internet. En el proyecto de viabilidad se

pretende determinar el mercado al que se quiere acceder, por eso es importante tener en cuenta el posicionamiento en todos los sitios web, mediante el cual en la búsqueda del producto y/o servicio aparezca en los primeros sitios.

### **7.13. Planes financieros:**

El plan financiero busca hacer un pronóstico más o menos exacto del dinero que se va a necesitar para crear la empresa. Comúnmente, cualquier entidad financiera a la que se vaya a solicitar un anticipo de efectivo para crear empresa necesitara que se le exponga un informe detallado con los gastos y el efectivo que se va a necesitar. (Deusto Formacion, 2016)

### **7.14. ¿Qué son las consultorías?**

Las consultorías son consideradas como los servicios prestados por personas independientes y profesionalmente calificadas, para realizar investigaciones e identificar problemas y posibles soluciones de diferentes índole en las organizaciones cliente.

El consultor debe estar apto para realizar su propia valoración ante cualquier situación, actuar de manera honesta, profesional y sin pensar en sus propios intereses a la hora de impartir las recomendaciones y medidas que ha de adoptar la organización cliente. Los siguientes autores la definen como:

- a) Steele Fritz: Es la manera de proveer ayuda en un proceso o estructura de una tarea, en que el asesor no es el responsable de la ejecución de la tarea, su labor es recomendar propuestas.
- b) Block Peter. La consultoría trata de modificar y mejorar un contexto, pero sin ser el directo ejecutor. Gran parte de los trabajadores de una empresa consultores aunque ellos no se consideren así. (Rodríguez, 2015).

### **7.15. Sociedades Civiles y comerciales**

El país existen diversos tipos de empresas que se pueden constituir de acuerdo con la normatividad vigente en este caso (Código civil de Colombia) entre las cuales se cuenta, sociedad comercial o civil, las sociedades comerciales son aquellas que se crean para negocios de comercialización de algún producto y/o servicio según la ley. Las otras se les denominan sociedades civiles, La sociedad, comercial o civil pueden ser anónimas, en comandita o colectivas.

La sociedad anónima es en la que los accionistas son responsables solo por el costo de sus acciones y el fondo social es suministrado por ellos mismos, una sociedad colectiva es aquella donde los socios son los encargados de administrar o ponen a otra persona elegida por común acuerdo, se denomina sociedad en comandita aquella donde uno o más de los accionistas dirigen a su propio gusto (codigo civil, 1973)

También es importante tener en cuenta como se definen las empresas en Colombia:

- Mediana Empresa: su recurso humano se encuentra entre 51 y 200 colaboradores, sus activos tienen una cuantía entre 5001 y 15000 SMLV.
- Pequeña Empresa: su recurso humano está entre 11 y 50 colaboradores, sus activos por una cuantía entre 501 y 5000 SMLV.
- Microempresa: su recurso humano no es superior a los 10 colaboradores, y sus activos son por una cuantía inferior a 501 SMLV. (congreso de colombia, 2000)

## **8. Metodología**

### **8.1.Tipo de investigación:**

Para la elaboración del siguiente estudio se aplica el tipo de investigación exploratoria que en este caso es apropiada para dar inicio a cualquier proceso de toma de decisiones. Normalmente, este método es diseñado para alcanzar un análisis inicial del contexto a un bajo costo y poco tiempo. El proyecto de investigación se caracteriza por la flexibilidad para ser perceptivo a lo imprevisto y descubrir otros puntos de vista que no se identificaron anticipadamente, con un enfoque descriptivo teniendo en cuenta que se busca especificar cuáles son las propiedades, las características y los perfiles del objeto al que se le está realizando el análisis de estudio.

### **8.2.Instrumento de investigación:**

Para hacer efectiva la implementación de la técnica de investigación se construye una herramienta que sirve para la recolectar los datos “cuestionario”, en el cual consta de 10 preguntas con variables dependientes e independientes que vayan acorde a la viabilidad de crear una nueva empresa que preste el servicio de asesoría al microempresario del municipio de Garzón, que será de gran complemento para el desarrollo de resultados beneficiando a cada uno de estos al prestar la Asesoría.

### **8.3.Población:**

De acuerdo a la información suministrada por Cámara de Comercio (Huila, 2015) vía correo electrónico del municipio de Garzón, existe en el ente territorial 1910 micro, pequeños y medianos empresarios, convirtiéndose de esta manera en la población finita objetivo de estudio.

#### 8.4.Muestra:

Para obtener el resultado de la muestra se manejará la fórmula estadística de población finita (tabasco, 2005), ya que conocemos la población de estudio y las variables correspondientes.

$$\text{Tamaño de Muestra } n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{E^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

n = tamaño de la muestra

Z= 95% Nivel de Confiabilidad (1,96 al cuadrado)

N= 1910 Población

P= 5% Posibilidad a favor (0,5)

q= 5% Posibilidad en contra (0,5)

e= 5% nivel de Error (0,05)

Aplicando la fórmula respectiva:

$$n = \frac{1834,364}{5,7329} \quad \mathbf{319,971 = 320}$$

La aplicación de la fórmula nos da como resultado la necesidad de aplicar **320** encuestas entre los pequeños y medianos empresarios del Municipio de Garzón.

## 9. Procesamiento de la información

Los datos presentados en las siguientes graficas circulares son el resultado de una investigación, cuyo propósito es comprobar la viabilidad de poder crear una empresa en consultoría en sistemas de gestión en SST dirigida a Microempresarios del Municipio de Garzón Huila.

### 9.1.Tabulación:

**Pregunta No 1.** ¿Cuántos años de creación tiene su empresa?

Alternativa	Cantidad	%
Menos de 1 año	6	2%
Más de 6 años	148	46%
4 a 6 años	105	33%
1 a 3 años	61	19%
TOTAL	320	100%

Tabla 3 años de Creación de la Empresa Fuente: Investigación de Campo



Grafica 1 años de creación, Fuente, Investigación de campo

Resultado: a través de las gráficas podemos observar que el 46% de las microempresas de la muestra tomada de los datos que nos entregó Cámara y comercio cuentan con un tiempo de creación mayor a 6 años, el 33% llevan de 4 a 6 años información que nos lleva a concluir que una gran parte de las empresas cuentan con un amplio recorrido de experiencia comercial y pese a eso presentan fallas organizacionales, el 19% llevan de 1 a 3 años y el 2% lleva menos de 1 año.

**Pregunta No 2.** ¿Cuántas personas laboran en su empresa?

Alternativa	Cantidad	%
No tengo trabajadores	72	23%
2 a 4	227	71%
5 a 7	18	6%
8 a 10	3	1%
TOTAL	320	100%

Tabla 4 Personas que laboran en su empresa, Fuente: Investigación de campo



Grafica 2 Personas que laboran en su empresa, Fuente: Investigación de campo

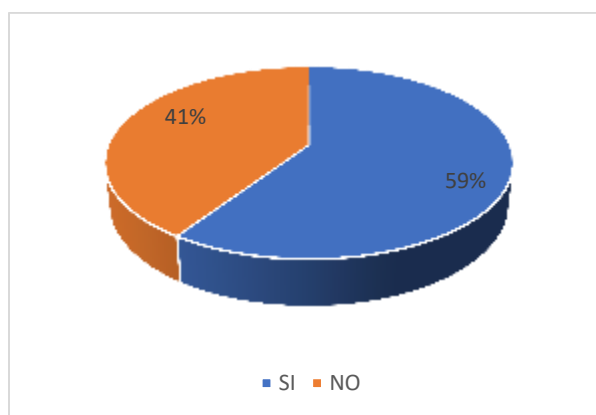


Resultado: podemos evidenciar que el 71% de las empresas encuestadas cuentan con una planta de personal de 2- 4 empleados, el 23% no cuentan con empleados es decir que la empresa es atendida por su propietario, el 6% tienen de 5 a 7 trabajadores y el 1% cuenta con más de 8 trabajadores, con estos datos confirmamos que la gran mayoría de empresas registradas en cámara seccional Garzón Huila son micro-empresas según la ley 590 del 2000.

**Pregunta No 3.** ¿Le paga usted a sus empleados seguridad social es decir (EPS, ARL, AFP, CCF)?

Alternativa	Cantidad	%
SI	190	59%
NO	130	41%
TOTAL	320	100%

Tabla 5 Seguridad social a empleados, Investigación de Campo



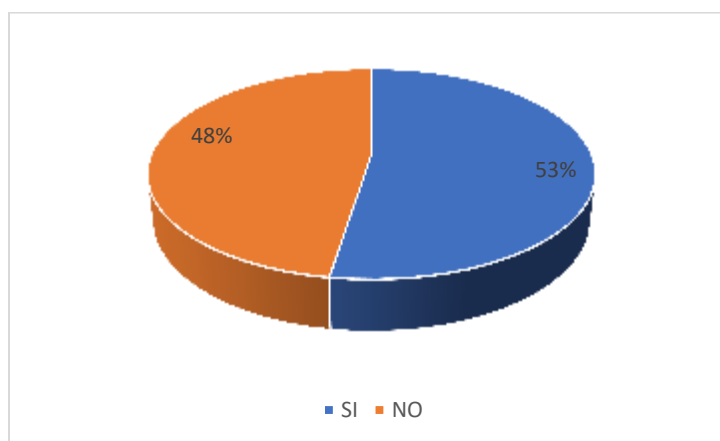
Grafica 3 Seguridad social a empleados, Fuente: Investigación de campo

Resultado: se evidencia que el 59% de las empresas encuestadas cumplen con el requisito legal decreto 1295 de 1994 (republica, 1994) de realizar el pago seguridad social a sus trabajadores y el 41% de los microempresarios encuestados, que es un porcentaje bastante alto, no pagan seguridad social a sus colaboradores esto demuestra la falta compromiso que tienen los propietarios en cuanto al bienestar del personal a su cargo y la falta de conocimiento legal en cuanto las responsabilidades que tienen como empresarios ante un posible accidente y/o una enfermedad en el trabajo.

**Pregunta No 4.** ¿La empresa cuenta con el plan de emergencia que está constituido principalmente por botiquín, camilla, extintor, señalización, etc.?

Alternativa	Cantidad	%
SI	168	53%
NO	152	48%
TOTAL	320	100%

Tabla 6 Plan de emergencias de la empresa, Fuente: Investigación de campo



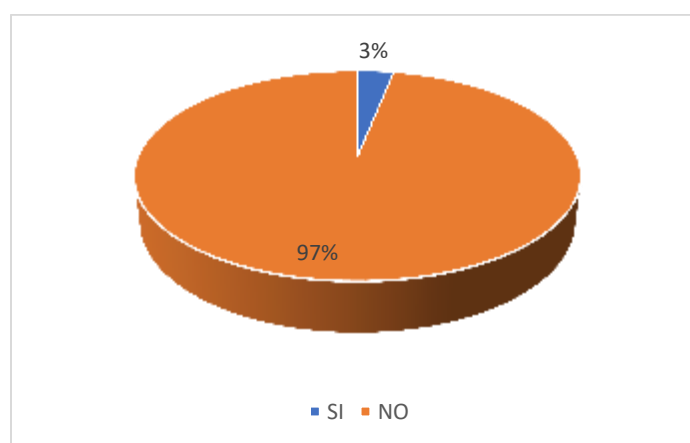
Gráfica 4 Plan de emergencias de la empresa, Fuente: Investigación de campo

Resultado: el 53% de las empresas encuestadas tienen a su disposición botiquín, camilla, extintor, señalización pero la mayoría confirma que tienen esos elementos en sus empresas porque cámara y comercio lo exige al momento de realizar la renovación de la licencia mercantil, el 48% de los microempresarios no cuentan aún con los elementos necesarios para la atención de una emergencia porque según ellos no es necesario.

**Pregunta No 5.** ¿En alguna ocasión le ha tocado a la empresa pagar dinero para cubrir incapacidades por accidentes laborales?

Alternativa	Cantidad	%
SI	10	3%
NO	310	97%
TOTAL	320	100%

*Tabla 7 Pago de dinero por AT, Fuente: Investigación de campo*



*Gráfica 5 Pago de dinero por AT, Fuente: Investigación de campo*

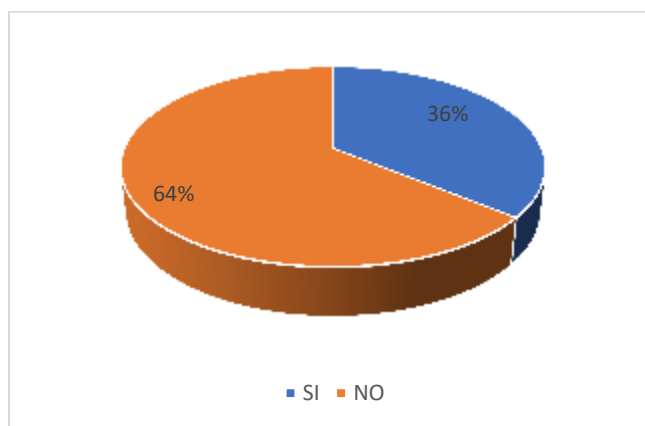
Resultado: se evidencia que el 97% de las empresas encuestadas no han tenido que pagar dinero por algún accidente de trabajo motivo por el cual muy poca atención le prestan al tema SST, el

3% que si han tenido que pagar dinero por que en algún momento tuvieron un accidente laboral, aprendieron la lección adquiriendo el compromiso en todo lo relacionado con el área de salud y seguridad laboral pagando así seguridad social a sus colaboradores y además tienen diseñado el SG-SST.

**Pregunta No 6.** Conoce usted el decreto 1072 del 2015, ¿qué habla del nuevo Sistema en SST y la resolución 1111 de 2017?

Alternativa	Cantidad	%
SI	115	36%
NO	205	64%
TOTAL	320	100%

Tabla 8 Conocimiento del decreto, Fuente: Investigación de campo



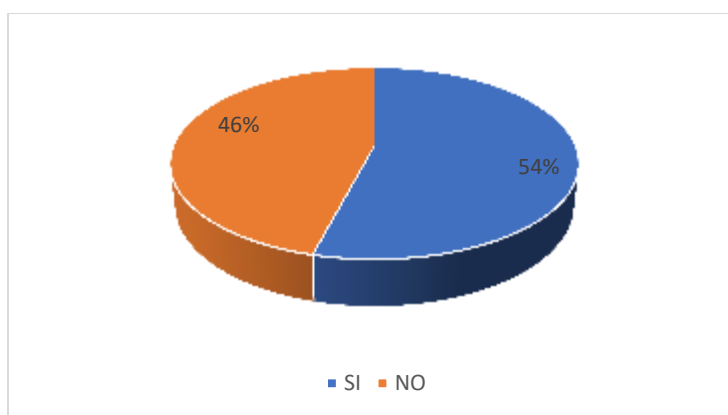
Gráfica 6 Conocimiento en el decreto, Fuente: Investigación de campo

Resultado: pese a los múltiples medios que se han usado para dar a conocer el decreto 1072 del año 2015 y la resolución 1111 del año 2017, donde describen cuales son los estándares mínimos del SG-SST y algo importante como los plazos establecidos para el diseño del mismo hay un 64% de la población encuestada que no conocen la legislación y tan solo 36% tienen conocimiento básico en seguridad y salud en el trabajo.

**Pregunta No 7.** ¿Ha asistido a algún curso o taller de capacitación sobre SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo)?

Alternativa	Cantidad	%
SI	173	54%
NO	147	46%
TOTAL	320	100%

Tabla 9 Asistencia a capacitación sobre SG-SST, Fuente: Investigación de campo



Grafica 7 Asistencia a capacitación sobre SG-SST, Fuente: Investigación de campo

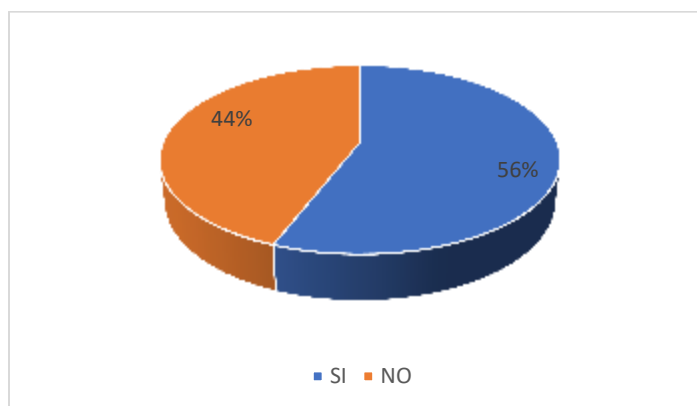
Resultado: el 54% de los microempresarios encuestados han asistido a alguna capacitación de SG-SST, indagando entre los encuestados afirman que esas capacitaciones las ha brindado

cámara y comercio el 46% asegura en las encuestas que nunca han asistido a alguna capacitación sobre salud y seguridad laboral cifra que preocupa mucho ya que la sensibilización sobre el tema se inicia con una capacitación.

**Pregunta No 8.** ¿Conoce los beneficios de implementar el SG-SST?

Alternativa	Cantidad	%
SI	179	56%
NO	141	44%
TOTAL	320	100%

Tabla 10 Beneficios de implementar el SG-SST, Fuente: Investigación de campo



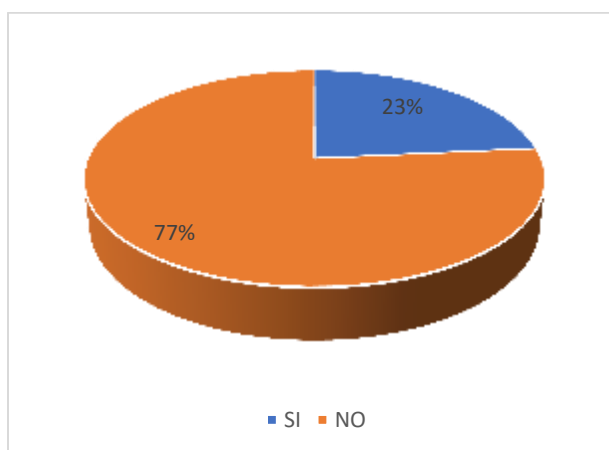
Gráfica 8 Beneficios de Implementar el SG-SST, Investigación e campo

Resultado: se puede evidenciar que el 56% del personal encuestado conoce los beneficios de diseñar el SG-SST pero a pesar de conocerlos muchos siguen sin poner en marcha el diseño por múltiples factores y el 44% no conocen cuales son esos beneficios que pueden llevar a crecer y tener una empresa más segura y productiva.

**Pregunta No 9.** ¿Su empresa tiene diseñado el SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) que exige el decreto único reglamentario 1072 del año 2015?

Alternativa	Cantidad	%
SI	75	23%
NO	245	77%
TOTAL	320	100%

Tabla 11 Diseño de SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de campo



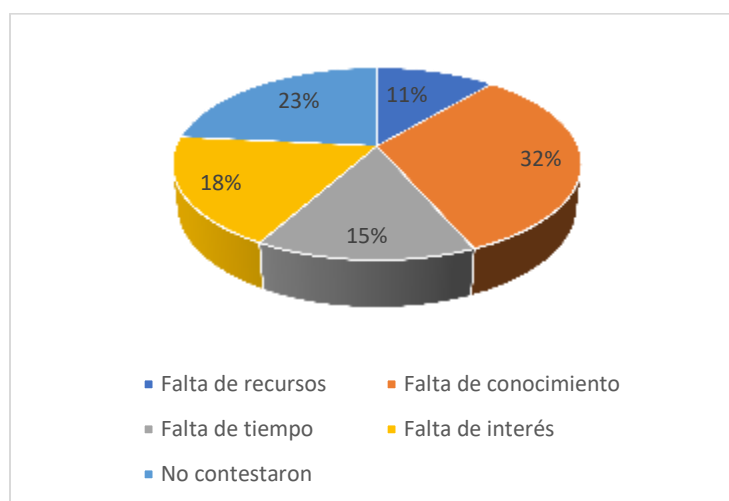
Grafica 9 Diseño de SG-SST en la empresa, Fuente: investigación de campo

Resultado: se evidencia que el 77% de las empresas encuestadas no tienen diseñado el SG-SST aun cuando los vencimientos establecidos por el ministerio de trabajo ya caducaron, (trabajo M. d., 2016) y tan solo un 23% de la población encuestada tienen diseñado su SG-SST y están cumpliendo legalmente.

**Pregunta No 10.** ¿Cuáles son las principales razones por las que no ha diseñado el SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) en su empresa?

Alternativa	Cantidad	%
Falta recursos	36	11%
Falta de conocimiento	103	32%
Falta de tiempo	47	15%
Falta de interés	59	18%
No contestaron	75	23%
TOTAL	320	100%

Tabla 12 Razones por las que no ha diseñado el SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de campo



Gráfica 10 Razones por las que no ha diseñado el SG-SST en la empresa, Fuente: Investigación de Campo

Resultado: el 32% del personal encuestado respondió que no han diseñado e implementado el SG-SST por falta de conocimiento a la hora de tocar el tema de la encuesta no sabían responder ya que no tenían ni idea que esa legislación existía y que además los plazos establecidos ya habían vencido, el 23% no contestó nada ya que ellos ya tienen diseñado su SG-SST, El 18% no tienen interés en diseñar el SG-SST sobre todo por la falta de sensibilización que han recibido



sobre el tema y el otro 26% la mitad dijo que la falta de tiempo y falta de recursos han sido los motivos por los que no han diseñado ni ejecutado SG-SST en cada una de sus empresas.

## **9.2.Discusión de resultados**

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede considerar que existe viabilidad en la posible creación de una empresa de consultoría en SGSST, para esto se hace necesario hacer realidad la conformación estructural y organizacional de la misma que permita abordar las falencias evidenciadas en las microempresas referente a desconocimiento legal, pues el 64% de las personas encuestadas respondieron que no conocían el decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 que en la actualidad son las dos normas que están rigiendo todo el tema relacionado SST en nuestro país.

El trabajo desarrollado contribuye un aporte significativo para la economía micro empresarial Garzoneña, puesto que ha permitido reconocer la situación actual y real, referente al desconocimiento, falta de interés y ausencia de pedagogía educativa sobre importancia que tiene la SST dentro del desarrollo organizacional de una empresa.

Por lo anterior podemos afirmar que unos de los aspectos relevantes dentro del proceso investigativo es la antigüedad estructural que tienen la mayoría de micro empresarios con un 46% tienen más de 6 años, un 33% de 4 a 6 años, un 19% de 1 a 3 años de creación y el 2% menos de 1 año, lo cual nos permite deducir que llevan bastante tiempo funcionando como organización y aun presentan falencias legales y estructurales que son fundamentales para el crecimiento y posicionamiento de una empresa.

También se evidencia un alto índice 64% en el desconocimiento de la norma que exige diseñar y la implementación de un SG-SST, factor que da respuesta a la ausencia de muchas de las acciones que debe realizar la organización para brindar las condiciones necesarias adecuadas de trabajo, una de las cuales es el Plan de Emergencia que en este caso denoto un 48% de no presencia en la empresa.

Por otro lado se puede observar durante el análisis de la información que un 46% de la población muestra, no asiste a las capacitaciones que brindan diversas organizaciones que tienen como finalidad educar al micro empresario, para que cada empresa cuente con el Sistema de Gestión, aspecto que está dentro de la encuesta arrojó como resultado significativo un 77% de no contar con dicho Diseño, demostrando de esta manera el no tener interés de este con un 18% y la falta de recurso económico con un dato relevante del 11%, factores que impiden superar aquellas deficiencias de conocimiento legal que presentan los micro empresarios con referencia al SG-SST.

En conclusión se puede determinar que el 77% de los encuestados manifestaron el no tener diseñado el SG-SST y se confirma la necesidad de crear una empresa que genere asesoría sobre el SG-SST que los oriente, guíe e instruya en dicho proceso que ha causado gran impacto en la determinación de esta norma en todos los sectores empresariales del Municipio de Garzón.

Por lo anterior podemos afirmar que sí alcanzamos los objetivos propuestos en el proyecto, y dimos respuesta concreta a nuestra pregunta problema logrando determinar la viabilidad para crear empresa del SG-SST.

Es importante considerar que tipo de requisitos legales se requieren actualmente para la conformación de una empresa de consultoría en SGSST:

- Nombre: se debe comprobar disponibilidad del mismo, se debe pensar antes de crear una empresa S.A.S o de otro tipo que lo más importante es verificar si se encuentra disponible en el RUES, si está disponible podrá seguir con el proceso.
- Pre- Rut.
- Fotocopia y cedula original de la persona que representa legalmente la empresa.
- El Pre – RUT.
- Registro ante la Dian para obtener el NIT
- Disponer del formulario único empresarial.

Inscripción: para poder crear en Colombia una S.A.S. (Sociedad por acción simplificada), es importante que se inscriban en cámara y comercio, pero esto solo se puede realizar cuando ya se tengan al día los documentos anteriormente mencionados.

Creación de una cuenta de ahorros: es de vital importancia que se cree la cuenta bancario a nombre de la empresa, para esto se debe presentar al banco los documentos necesarios.

RUT definitivo: este paso se realiza después de sacar y tener listo el Pre-Rut y el resto de los documentos.

Resolución de facturación: es necesario descargar el formulario en la Dian y diligenciarlo y realizar su debida tramitación es importante tener claro que para poder desarrollar este paso se necesita tener listo y tramitado el registro mercantil.

Firma digital: la firma digital es de vital importancia cuando se crea empresa en Colombia ya que legalmente es la forma de tramitación telemáticamente, esto ayuda a agilizar todos los procesos de la empresa. (fxtrader, 2017, pág. 1)

Licencia SST: aquellos profesionales que conformarán la empresa consultora deberán contar con su licencia SST que es expedida por la secretaria de salud, el proceso para tramitar y conseguir la licencia se describirá a continuación:

Personas jurídicas: estas personas deberán diligenciar el formulario para solicitar la licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo personas jurídicas, indicando áreas y servicios para el que fue capacitado además debe adjuntar:

- Información de las personas que pertenecerán a la persona pública, Jurídica o privada y que dispongan de la licencia SST vigente.
- Información de las instalaciones y/o equipos que se destinarán para prestar los servicios en el área SST.
- Todo equipo que esté disponible para la prestación de servicios en seguridad y salud laboral tendrán que ser calibrados y tener a disposición los certificados.
- La persona que realizara la solicitud la licencia deberá presentar el certificado de representación legal o existencia.

Personas naturales: estas personas deberán diligenciar un formulario para la prestación de servicios en Salud y seguridad laboral personas naturales, indicando los servicios para el que fue capacitado, además debe adjuntar

- Copia del certificado que indique que el programa académico es de formación superior y formal.
- Fotocopia de los títulos o diplomas.
- Fotocopia del pensum con todas las materias aprobadas.

- Si la persona que solicita la licencia, es de otra nacionalidad debe solicitar autorización al ministerio de relaciones exteriores y/o a los consulados del país. (ministerio de salud y protección social, 2012)

## **10. Conclusiones**

Este tipo de proyectos deberán detallar asistencia técnica especialista en el sector académico y pedagógico, para brindar calidad en los servicios y así verificar las utilidades del negocio, sin dejar a un lado el buen manejo sostenible de los recursos.

Dado que el estudio realizado dio como resultado la viabilidad del proyecto propuesto de creación de empresa sería beneficioso tener en cuenta ciertos puntos para poder mejorar, con la intención de mejorar los beneficios.

Si se desea llevar a cabo el proyecto es recomendable tener en cuenta lo siguiente:

Que los profesionales egresados de la fundación universitaria Politécnico Grancolombiano en gestión de la salud y seguridad laboral con su respectiva licencia en SST, emitida por la secretaria de salud, se comprometan a realizar su trabajo en asesorías con ética y compromiso con los microempresarios.

Por medio de asesorías (charlas, capacitaciones, talleres entre otras), informar a los microempresarios del municipio de Garzón los beneficios que tendrían para su empresa diseñar e implementar el SG-SST.

Se debe llegar a todos los sectores económicos, se recomienda hacer promoción por medio de la radio, volante, televisión, alcanzando posteriormente el objetivo de dar a conocer el enfoque

social y económico que desea brindar la consultora a los microempresarios del municipio de Garzón.

## 11. Referencias

- Apuntes Empresariales. (8 de Marzo de 2017). *Gestion de Proyectos*. Obtenido de Qué son los estudios de viabilidad: [www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/que-son-los-estudios-de-viabilidad/](http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/que-son-los-estudios-de-viabilidad/)
- codigo civil. (26 de mayo de 1973). *codigo civil*. Obtenido de bienestar familiar: [http://www.icbf.gov.co/portal/pls/portal/DEV\\_PORTAL.wwsbr\\_imt\\_services.GenericView?p\\_docname=2640074.PDF&p\\_type=DOC&p\\_viewservice=VAHWSTH&p\\_searchstring=](http://www.icbf.gov.co/portal/pls/portal/DEV_PORTAL.wwsbr_imt_services.GenericView?p_docname=2640074.PDF&p_type=DOC&p_viewservice=VAHWSTH&p_searchstring=)
- congreso de colombia. (10 de Julio de 2000). *Ley 590* . Obtenido de Funcion Publica: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>
- Deusto Formacion. (26 de Febrero de 2016). *Deusto Formacion*. Obtenido de Cómo hacer un estudio de la viabilidad para la creación de la empresa: [www.deustoformacion.com/blog/finanzas/hacer-estudio-viabilidad-para-creacion-empresa](http://www.deustoformacion.com/blog/finanzas/hacer-estudio-viabilidad-para-creacion-empresa)
- fxtrader. (2017). Cómo crear una empresa SAS en Colombia. *Emprendices*, <https://www.emprendices.co/crear-una-empresa-sas-colombia/>.
- Garzon, L. E. (s.f.). *GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA MIPYMES*. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+de+l+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>.
- Huila, c. c. (2015). *Base de datos empresas del Huila*. Garzón.
- Lizarazoa, F. b. (2010). *Breve historia de la salud ocupacional*. Obtenido de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf).
- ministerio de salud y protección social. (28 de Diciembre de 2012). *ABC licencia en salud ocupacional*. Obtenido de Resolución 4502: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ABC%20licencias%20de%20salud%20ocupacional.pdf>
- Mintrabajo, ministerio de trabajo. (2014). *Guía técnica de implementación para pequeñas y medianas empresas*.
- Normativo, G. (2015). *decreto 1072 de 2015*. <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>.

- OBREGÓN, C. E. (2017). *safetya*. Bogota: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>.
- republica, M. d. (1994). *decreto 1295 de 1994 organización y administración SGRP*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Rodríguez, D. B. (2015). *ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE EMPRESA*. bogota: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.
- sistema de gestion de la SST*. (2011). Obtenido de sistema de gestion de la SST: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
- tabasco, s. e. (2005). *Formula para el calculo de la muestra en investigacion de salud*. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/articulo%20formula%20poblaci%C3%B3n%20infinita%20y%20finita.pdf>
- trabajo, m. d. (2014). *guia de implementacion para pymes*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+de+l+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>.
- trabajo, M. d. (2016). *decreto 171 de 2016*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/decreto171\\_16.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto171_16.pdf)