

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad  
Programa Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud Laboral.**

**“Revisión documental exhaustiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la  
Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda.”**

**Informe final Consultoría Científico-Técnica para Optar al Título de Especialista en Gerencia  
de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Presenta:**

**Andrés Pérez Trochez**

**Código: 100313172**

**Mary Isabel Téllez López**

**Código: 100209619**

**Tutor Asesor:**

**Yohanna Milena Rueda Mahecha**

**Especialista en Seguridad y salud en el Trabajo**

**Licencia SST**

**Mayo de 2023**

**Criterios de Existencia**

<b>Nombre del Informe</b>	
Revisión documental exhaustiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la agencia Inmobiliaria Colombia Ltda.	
<b>Nombre(s) de lo(s) Investigador(es)</b>	Mary Isabel Téllez López Andrés Pérez Trochez
<b>Número del contrato</b>	20230211030429
<b>Fecha y Lugar de Presentación</b>	Bogotá, mayo de 2023
<b>Idioma</b>	Español
<b>Disponibilidad</b>	
<b>Nombre de la empresa</b>	Agencia Inmobiliaria de Colombia Ltda.
<b>NIT</b>	900140143-1
<b>Nombre del proyecto de investigación asociado</b>	Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno decente en el marco de la Seguridad y Salud Laboral - Consultorio GSSL. 2022 – 2023
<b>Número de páginas</b>	39



## Tabla de Contenido

	Pág.
<b>Resumen.....</b>	<b>8</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Objetivos .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Objetivo General .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Marco Referencial.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Marco Conceptual.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. Marco Legal.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Marco Teórico .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Marco Empírico .....</b>	<b>16</b>
<b>2.5. Marco Contextual .....</b>	<b>18</b>
<b>3. Marco Metodológico.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Diseño de Investigación de la consultoría .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.1. Fases de la consultoría .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2. Población Objeto e impacto de la consultoría .....</b>	<b>22</b>
<b>3.3. Técnica e Instrumentos.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4. Técnicas de actuación y de análisis de la información.....</b>	<b>24</b>
<b>3.5. Presupuesto.....</b>	<b>24</b>
<b>3.6. Cronograma.....</b>	<b>24</b>
<b>4. Resultados .....</b>	<b>25</b>



CONSULTORÍA EN AGENCIA INMOBILIARIA COLOMBIA Ltda. - 2023

<b>4.1. Fase Iniciación</b> .....	<b>25</b>
5. Conclusiones.....	33
6. Recomendaciones.....	35
<b>Referencias</b> .....	<b>36</b>
<b>Apéndices</b> .....	<b>39</b>



## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz DOFA</i> .....	19
Tabla 2. <i>Recolección de la información</i> .....	22
Tabla 3. <i>Presupuesto</i> .....	24
Tabla 4. <i>Cronograma</i> .....	24
Tabla 5. <i>Propuesta, aceptación y firma del contrato de consultoría</i> .....	25
Tabla 6. <i>Análisis y verificación del cumplimiento de documentos</i> .....	26
Tabla 7. <i>Documentos modificados o creados</i> .....	27
Tabla 8. <i>Aplicación encuesta perfil sociodemográfico</i> .....	28
Tabla 9. <i>Entrega de matriz de indicadores de ausentismo</i> .....	29



## Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1.. <i>Logotipo empresarial</i> .....	19
Figura 2.. <i>Organigrama de la empresa</i> .....	19
Figura 3. <i>Cumplimiento estándares mínimos aplicables 7, versus los 60 estándares</i> .....	26
Figura 4. <i>Captura de pantalla de carpetas creadas y organizadas en red empresarial</i> .....	28
Figura 5. <i>Gráfica de resultados de la aplicación de la encuesta sociodemográfica</i> .....	29
Figura 6. <i>Informe por mes</i> .....	30
Figura 7. <i>Informe por días de la semana</i> .....	31
Figura 8. <i>Gráfica de ausentismo por mes</i> .....	31
Figura 9. <i>Resultado en imagen de diagnóstico por enfermedad</i> .....	32
Figura 10. <i>Informe individual por trabajador</i> .....	32
Figura 11. <i>Tabla de indicadores</i> .....	32

---

---

## Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. <i>Manual SST</i> .....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice B. <i>Política SST</i> .....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice C. <i>Objetivos SST</i> .....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice D. <i>Procedimiento exámenes médicos</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice E. <i>Seguimiento exámenes médicos</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice F. <i>Encuesta perfil sociodemográfico</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice G. <i>Análisis del perfil sociodemográfico</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice H. <i>Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice I. <i>Procedimiento identificación de peligros</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice J. <i>Matriz de peligros</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice K. <i>Formato de registro de ausentismo laboral</i> . ....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice L. <i>Matriz de indicadores de ausentismo</i> .....	¡Error! Marcador no definido.

---

---

## Resumen

El objetivo de la consultoría en la empresa Agencia inmobiliaria Colombia Ltda., correspondió a la revisión documental del Sistema de Gestión de Seguridad laboral (SG-SST), fundamentados en la normativa actual, Res. 0312 del 2019 y el Decreto 1072 del 2015, para ello se creó una matriz de criterios mixta, enfocada en ítems cualitativos y cuantitativos, para una empresa de riesgo I cuya cantidad de empleados no supera los 10 colaboradores, los estándares mínimos que le aplicaron correspondieron a siete.

Tras la revisión, el resultado que se obtuvo de cumplimiento fue aceptable, con una calificación porcentual del 100% pues cumplen con los estándares aplicables de acuerdo a la naturaleza de la empresa, ahora bien, de acuerdo a los documentos revisados la empresa contaba con un formato de registro de ausentismo pero no cumplía con todas las características que se requieren para llevar un buen seguimiento detallado, por tanto se creó una matriz de indicadores de ausentismo, con la cual se pueden emitir varios informes, por trabajador, diagnóstico, día de ausencia y mes, el cual brinda una mejora en el proceso del registro ayudando a llevar un seguimiento e indicadores, los cuales permiten aplicar la mejora continua de acuerdo al ciclo PHVA.

**Palabras.** Revisión documental, mejora continua, estándares, ausentismo, Seguridad y salud en el trabajo.

---

---

### **Abstract**

The objective of the consultancy at Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda. was to carry out a documentary review of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), based on current regulations, Resolution 0312/2019, and Decree 1072/2015. For this purpose, a mixed criteria matrix was created, focusing on qualitative and quantitative items, for a risk level I company with less than 10 employees. The minimum standards applied to them amounted to seven.

After the review, the compliance result obtained was acceptable, with a percentage rating of 100%, as they meet the applicable standards according to the nature of the company. However, based on the reviewed documents, the company had an absenteeism record format that did not meet all the required characteristics for proper detailed monitoring. Therefore, an absenteeism indicators matrix was created, which allows for the generation of various reports by employee, diagnosis, absence day, and month. This improvement in the registration process helps to track and monitor indicators, enabling the application of continuous improvement in accordance with the PDCA cycle.

**Keywords.** Document review, continuous improvement, standards, absenteeism, Safety and Health at Work.



## **Introducción**

La aplicación de consultorías o metodologías para la revisión documental constituye un elemento fundamental para tener en cuenta dentro de varios aspectos, uno de ellos las verificaciones de ausentismo, a fin de considerar periodos de ausencia laboral, causas, edad, diagnóstico etc. del personal registrado, los cuales pueden ser tenidos en cuenta dentro de un instrumento de análisis y tras su aplicación puede permitir inferir si una determinada organización cumple con los niveles mínimos requeridos por la Res. 0312 del 2019 en Colombia y/o los requisitos mínimos exigidos.

Por consiguiente, la consultoría llevada a cabo en Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda. tuvo como objetivo la revisión documental de los archivos existentes de la organización referentes al Sist. de Gestión de la Seguridad y salud laboral, de acuerdo a la normativa legal actual aplicable, específicamente la Resolución 0312 de 2019, en su capítulo I, donde menciona “Estándares mínimos para empresas con diez (10) o menos trabajadores clasificados con riesgo 1, 2, o 3”, y el Decreto 1072 de 2015, a fin de generar un concepto correspondiente al cumplimiento de dicha normativa y sugerir mecanismos de mejora al mismo.

En consecuencia, se determinó un análisis más detallado en 11 documentos entre los que se encuentran el manual del SG-SST, política de SST, la matriz De los objetivos, el reglamento de higiene y seguridad industrial, y la matriz de peligros, surgió la necesidad de identificar si estos requerían algún tipo de modificación, tras lo cual se definió el diseño e implementación de una matriz, respaldada por una métrica de criterios, enfocados en cualificar y cuantificar el cumplimiento de los documentos basados en la normatividad.

---

---

Con el análisis documental, se involucró principalmente a la empresa Agencia Inmobiliaria de Colombia Ltda., a quienes se les presentaron los hallazgos y las posibles mejoras o complementos que se podrían realizar a los documentos, luego de haber completado esta etapa, la cual se apoya en la tercera esfera concéntrica del Kaizen, que busca eliminar rápidamente lo que no es útil para mejorar la calidad de los procesos y productos en un corto plazo, logrando resultados positivos y rápidos, se procede con el proceso de mejora continua, según la metodología planteada por Barraza y Dávila en 2008, en el cual se destacó la falta de un formato completo para el registro de ausentismo, se procedió a la innovación y estrategia para crear e implementar como producto final una matriz de indicadores de ausentismo. Esta matriz tiene como propósito registrar información detallada de cada colaborador que presente ausencia laboral, con el fin de facilitar la extracción de informes y gráficos porcentuales, tanto de manera general como individual, para obtener la información particular o general necesaria de manera rápida y eficaz.

## 1. Objetivos

### 1.1. Objetivo General

Analizar la información correspondiente al Sist. de gestión de seguridad y salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda., para la creación de un plan de mejora.

### 1.2. Objetivos Específicos

- Identificar los estándares utilizados para la evaluación del Sist. de gestión de la seguridad y salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda.
- Determinar el nivel actual del Sist. de Gestión de la Seguridad y Salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda.



- Establecer un plan enfocado en detectar el ausentismo para mejorar el Sist. de Gestión de la Seguridad y Salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Ltda.

## 2. Marco Referencial

### 2.1. Marco Conceptual

Según Hurtado (2008) la revisión documental es un proceso a través del cual se recopila información acerca de un contenido y en donde su objetivo primordial es proporcionar variables relacionadas directa o indirectamente, en este se puede observar el estado actual del tema o alguna problemática existente.

La revisión inicial de los requisitos mínimos del SGSST, en conjunto con lo establecido en la Res. 0312/ 2019, mencionan los requisitos necesarios para la implementación del SG-SST, estos se evalúan dependiendo de la suma de colaboradores y la tipificación de los riesgos, es decir, si la empresa u organización cuenta entre 1 a 10 colaboradores con un nivel de riesgo I, II y III, deberán obedecer a mínimo 7 estándares. Por otra parte, quienes cuenten entre 11 (once) y 50 (cincuenta) colaboradores con riesgo I (uno), II (dos) y III (tres), deberán cumplir mínimo con 27 estándares y para finalizar las empresas que cuenten con más de 50 colaboradores deberán cumplir con los 60 estándares. (Ministerio del Trabajo, 2019).

La mejora continua es un proceso de perfeccionamiento del SG-SST, este busca lograr avances en el desarrollo del tema, en línea con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. (Ministerio del Trabajo, 2015). En la mejora continua se utiliza la herramienta Deming o ciclo PHVA permitiendo la mejora continua en las organizaciones, distribuida en cuatro etapas que facilitan la implementación, obteniendo mejoras en los procesos internos, aumentando la competitividad, calidad, servicios ofrecidos, la eficiencia en costos y la rentabilidad entre otros, dichas etapas son Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

---

---

ahora bien, dentro del proceso de revisión es importante realizar una caracterización como la descripción sociodemográfica la cual constituye un análisis de características socioeconómicas de una población, como, edad, género y sintomatología puesto que con ello se puede comprender mejor a la población y diseñar herramientas como fuente de intervención que se adecuen a las necesidades halladas, una de las necesidades identificadas durante el proceso, fue la creación de una herramienta para consignar y hacer seguimiento a las ausencias, por tanto se proporcionó una matriz de indicadores de ausentismo la cual es un mecanismo que permite analizar el ausentismo laboral en la empresa durante un periodo determinado, facilitando la toma de decisiones orientadas a tomar medidas adecuadas para hacerle frente y seguimiento.

## **2.2. Marco Legal**

Dado que este documento se enfocó en el análisis del Sist. de Seguridad y Salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Ltda, fue esencial considerar el Decreto 1072 como la guía normativa única para el sector laboral. Este Decreto establece los criterios necesarios para implementar el SG-SST y se tomó como un punto inicial de partida en la revisión documental. El Decreto incluye temas importantes, como aquellos relacionados con los criterios para el análisis de la identificación de peligros y valoración de posibles riesgos, la prevención y control de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y la promoción de la cultura de Seguridad y Salud en los ambientes de trabajo, entre otros, los siguientes:

- El artículo 2.2.4.6.2 del Dec. 1072 del 2015 contiene los términos que deben ser consideradas al abordar temas relacionados con los sist. de gestión de seguridad y salud laboral.



## CONSULTORÍA EN AGENCIA INMOBILIARIA COLOMBIA Ltda. - 2023

- El artículo 2.2.4.6. del Dec. 1072 de 2015 establece la definición del sist. de gestión de la seguridad y laboral (SG-SST).
- Requisitos de la política de seguridad y salud laboral según al artículo 2.2.4.6.6.
- El desarrollo de programas y medidas de prevención se encuentra establecido en el Dec.1072 del 2015, en su artículo 2.2.4.1.2, y está sujeto a lo señalado en el artículo 7 del Dec.1530 del 1996.
- Contratación de empresas para la elaboración del planteamiento de diseño y desarrollo de los sist. de seguridad y salud laboral y la reglamentación para dicho sistema a través del artículo 2.2.4.1.3 y del artículo 9 del Decreto 1530 de 1996.
- Informe y registro de siniestros y patologías laborales según se indica en el artículo 2.2.4.2.4.5 y en el artículo 14 del Decreto 1530 de 1996.

De otra parte, y teniendo en cuenta que las actividades de consultoría a desarrollar según lo descrito en el actual documento consideran la revisión del SG-SST de la empresa Agencia Inmobiliaria Ltda., resulta necesario hacer reconocimiento de lo expuesto en el Decreto 1427 de 2022 a partir del capítulo I, el cual trata todo lo relacionado al pago de incapacidades por licencia de maternidad, maternidad y enfermedades de origen común y hasta las que superan los 540 días de incapacidad, toda vez que este documento proporciona información relevante para la formulación del mecanismo de identificación y seguimiento de ausentismo.

Como complemento del anterior decreto, también se tuvo en cuenta el Decreto 2943 del 2013 el cual establece que en casos de incapacidad los 3 primeros días de incapacidad serán reconocidos por el empleador, mediante la Resolución 0312 de 2019 quién determina la aplicación de los requisitos mínimos del SG-SST de acuerdo con el tamaño de cada empresa.



Finalmente, y tomando en consideración que la actividad de consultoría se enfocó en analizar el SG-SST ya establecido, fue vital tener en cuenta las disposiciones y lineamientos señalados en la normatividad Internacional ISO 45001/2018 *guías de implantación para la protección laboral*, la cual entre otros temas trata lo indicado a continuación:

- Sugerencias para mejorar resultados en los sistemas de gestión -SST.
- Los procedimientos necesarios para poner en marcha sist. de gestión de seguridad y salud laboral (SG-SST).
- Evaluación de desempeño.

### **2.3. Marco Teórico**

Para la generación de un plan de mejoramiento derivada de la revisión documental mediante la Resolución 0312 de 2019, la finalidad de dicha norma es establecer los requisitos mínimos para administrar el SG-SST, definiendo que toda organización debe aplicar la autoevaluación y esto depende del número de trabajadores, clasificación de riesgo, entre otros, esta señala que debe desarrollar una autoevaluación para tener conocimiento del porcentaje de cumplimiento con relación al SG-SST.

Es necesario partir de las etapas Deming enmarcadas así (P-H-V-A /planear - hacer - verificar y actuar), creada por William E. Deming siendo esta un instrumento que predomina en uso para la gestión de proyectos el cual ayuda a establecer una secuencia lógica en los procesos, distribuida internamente en, campo de aplicación, citas, definiciones, contexto de la empresa, liderazgo, planeación, soporte, operación, evaluación del desempeño y la mejora. (Deming, 2017). Además, se toma como referencia el Dec. 1072 del 2015 el cual establece la obligatoriedad de implementar el sist.

---

---

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y SS, y el Sist. General de Riesgos/Laborales se define como un grupo de organizaciones ya sea público y privado, en donde intervienen normas y procedimientos enfocados en prevenir y proteger a los colaboradores en cuanto a enfermedades laborales y/o accidentes.

En Colombia, el cumplimiento de las medidas de protección laboral es regulado por el Decreto 1072 de 2015, el cual define las obligaciones y responsabilidades de las empresas en este ámbito. Asimismo, existen normas técnicas y guías que brindan orientación para la puesta en marcha de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, tales como la normatividad ISO 45001/2018 y la Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Según Parker (2014), los riesgos presentes en el lugar de trabajo pueden ser variados, incluyendo elementos que representan posibles peligros o amenazas para la salud y la seguridad, los cuales pueden ser de naturaleza física, química, biológica, ergonómica o psicosocial entre otros. Dentro de los riesgos físicos, se encuentran aquellos relacionados con el ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiación y otros factores similares. En cuanto a los riesgos químicos, estos pueden abarcar la exposición a sustancias tóxicas, gases, líquidos y sólidos peligrosos. Por otro lado, los riesgos biológicos pueden estar asociados a la exposición a bacterias, virus y otros microorganismos. Asimismo, los riesgos ergonómicos pueden ser ocasionados por posturas incómodas, esfuerzos repetitivos y levantamiento de cargas. Finalmente, los riesgos psicosociales pueden incluir el estrés laboral, la violencia en el lugar de trabajo y otros factores vinculados con el ambiente laboral.

#### **2.4. Marco Empírico**

Para evidenciar el índice de cumplimiento de la ejecución del sistema de gestión de una empresa es importante hacerla mediante los estándares, siendo estos de imprescindible

---

---

cumplimiento sin importar que la empresa sea pequeña o grande. Este es un asunto que llama mucho la atención y por ende existen diferentes investigaciones que analizan problemáticas relacionadas con la implementación.

Con base en un estudio de investigación en Córdoba- Argentina, por Marín (2021) el cual se basó en una integración del sistema como herramienta para ser más subsistentes y generar competencia en el mercado productor de maní en el país, también tomaron como base el PHVA para el mejoramiento del propósito, y como conclusión lograron el objetivo de emplear en toda la sucesión de actividades los indicadores de sustentabilidad para la producción del fruto seco.

DeArmond (2021), realizó investigación cualitativa a literatura enfocada en temas de estabilidad laboral en países de los Estados Unidos, la cual tuvo como finalidad la innovación en creación de áreas donde predomine la protección durante las labores diarias de cada trabajador.

Aramendez, López, y Arce (2019) mencionaron, en su proyecto "Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas pequeñas", diferentes estrategias para identificar fallas durante el proceso. Entre ellas, destacan las ventajas para la mejora continua en el entorno laboral, la calidad y el bienestar laboral, y la reducción de la accidentalidad y el ausentismo laboral en Colombia.

Gordillo, Sánchez, Rodríguez y Gómez (2019) mencionan que la importancia de la mejora continua radica en el proceso, el cual incluye diferentes políticas, planeación, implementación, evaluación y auditoría, con el propósito de evitar sucesos que perjudiquen a la empresa. De este modo se deben hacer cambios a tiempo para cumplir con la meta propuesta.

Ana María Buelvas Pianeta en su proyecto del año 2019, "Análisis del cumplimiento de la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los estándares mínimos del SG SST estipulados en la Resolución 0312 de 2019, pequeñas empresas ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburra", realizado en la "Institución Universitaria Politécnico Gran

---

---

Colombiano Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad”, su proyecto se situaba en el Valle de Aburra con la finalidad de analizar el porcentaje de acatamiento de los requisitos mínimos, en empresas pymes pertenecientes a riesgos I, II y III. El resultado arrojó que en la implementación hay muchos vacíos, ya que no hay congruencia en las diferentes fases de implementación. Por otra parte, se pudo observar que no hay profesionales SST y por este motivo no hay quien se haga cargo de generar actividades siendo esta una limitante en la implementación. Además, las empresas que cumplieron con los 21 estándares son las que cuentan con 11 a 50 trabajadores.

## **2.5. Marco Contextual**

### **a. Criterios de Existencia**

El objetivo del trabajo de consultoría se centró en realizar una inspección documental del Sist. de Gestión de protección laboral en la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda., cuya ubicación se centra en la ciudad de Ibagué, Depto. del Tolima, la revisión se enfocó bajo las regulaciones actuales aplicables como la (Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015).

### **Datos de la empresa asesorada**

La empresa denominada Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda., identificada con NIT. 900.140.043-1, está ubicada en el territorio correspondiente a la ciudad de Ibagué, en la dirección: LC 155 C. CIAL La Quinta (barrio Hipódromo), bajo la matrícula de inscripción 180157, el 15 de marzo del 2007, esta seleccionada dentro del grupo NIIF III – microempresas su actividad principal se centra en la administración de inmuebles, arrendamiento de bienes inmuebles, corretaje de bienes raíces, prestación de servicios de avalúo de bienes e inmuebles, urbanos y rurales, su código CIUU primario es el 6810 que se refiere a las actividades inmobiliarias con bienes arrendados o propios, y como actividad secundaria el código CIUU 6820 (Actividades inmobiliarias efectuadas a cambio de una retribución).

---

---

**Figura 1**

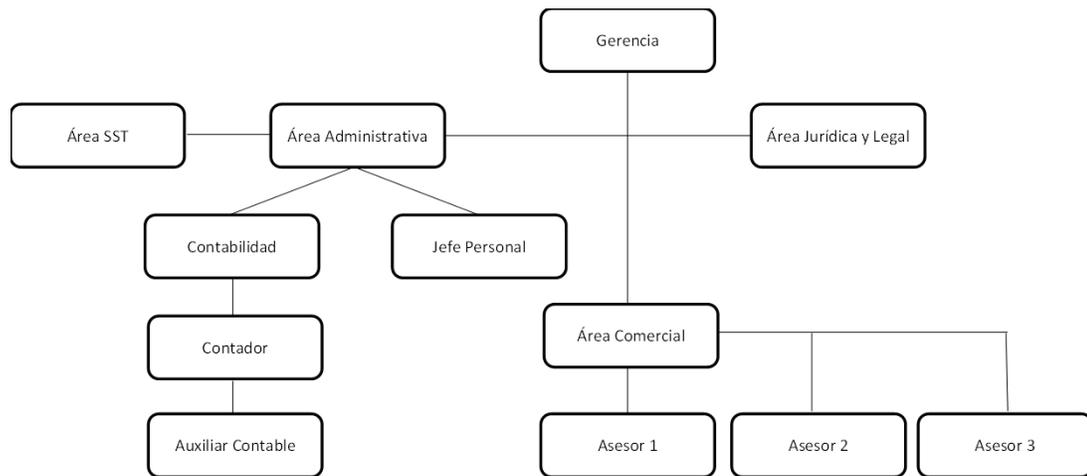
*Logotipo empresarial*



*Nota:* Logo de la Agencia Inmobiliaria, modificado en el año 2017.

**Figura 2**

*Organigrama de la empresa*



*Nota:* La figura muestra el organigrama actualizado a la fecha para la empresa.

**b. Contexto de la empresa**

En la Tabla 1, En la matriz DOFA se presentan de manera detallada las fortalezas, debilidades y oportunidades identificadas en la empresa., cuya finalidad tuvo un análisis proximal del entorno interno como externo de la empresa.

**Tabla 1**



*Matriz DOFA*

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<p>Tener un sistema de gestión y seguridad laboral actualizado</p> <p>Personal capacitado</p> <p>Excelente atención al cliente</p> <p>Por ser microempresa se facilita la adaptación en cambios normativos en protección laboral</p>	<p>El mercado inmobiliario es muy variable</p>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<p>Reconocimiento en el mercado</p> <p>Amplio portafolio de servicios</p>	<p>Competitividad laboral en la misma área</p> <p>Exposición al riesgo publico</p>

*Nota:* Los datos fueron obtenidos de un escrutinio bibliográfico de Pereira-Moliner, Mirasolves y Segarra-Oña (2018).

### 3. Marco Metodológico

#### 3.1. Diseño de Investigación de la consultoría

El análisis de la documentación del Sist. de Gestión de Seguridad y Salud laboral en el presente informe se fundamenta en lo establecido en el método científico toda vez que constituye un proceso de pasos lógicos para obtener los resultados esperados en pro del concepto a desarrollar.

Según De Hoyos, (2020) menciona que aplicar un método científico garantiza un proceso ordenado mediante la recopilación de datos relevantes hasta obtener las conclusiones objetivas del estudio.

Dado lo anterior el tipo de investigación que se usó fue la aplicada, toda vez que el propósito de esta consistió en optimizar el SG-SST a través de la implementación de una herramienta (matriz de ausentismo) para poder llevar un orden mensual de registro por ausencia



laboral en los colaboradores de la empresa. La investigación básica identifica un problema y posteriormente brinda estrategias de solución Huaire (2019).

En lo que concierne al enfoque utilizado se usó el de tipo mixto, ya que se recolectó y sintetizó información cuantitativa y cualitativa durante el proceso del análisis documental; referente al diseño que se utilizó fue el exploratorio cualitativo es una técnica utilizada en investigaciones porque ayuda a obtener una comprensión inicial de un fenómeno se recolectan los datos y se describen de manera detallada sin una estructura puntual, Peter Checkland es reconocido por los sistemas blandos, enfocados en analizar y diseñar sistemas que no se pueden modelar con precisión, con su creación se pueden explorar técnicas e identificar desventajas y ventajas de cualquier fenómeno (Martínez & Ríos 2008).

### **3.1.1. Fases de la consultoría**

La técnica usada para el análisis del contexto de la consultoría se basó en las fases que contempla Millan Kubr, las cuales se enmarcan en: Iniciación, en la cual se realizó el acercamiento con el cliente, allí se conoció acerca de la naturaleza y funcionamiento de la empresa e indagó sobre lo implementado en el Sistema de Gestión, luego se dio la fase diagnóstica para determinar posibles soluciones, en esa fase se examinó el cumplimiento de los estándares mínimos a través de una matriz de criterios basada en la Resolución 0312 y el Decreto 1072, en la tercera fase tuvo como objetivo hallar solución a los debilidades encontradas, en esta fase se gestionó la realización de la matriz de ausentismo, ya que si bien la empresa contaba con un formato para ingresar estas novedades, no resultaba útil puesto que carecía de varios ítems como por ejemplo el código CIE 10 (clasificación internacional de enfermedades), en la cuarta fase se pusieron a prueba las soluciones sugeridas y en la fase final la cual es la terminación, se verificó con el cliente la efectividad y cumplimiento de los objetivos trazados.

---

---

### 3.2. Población Objeto e impacto en la consultoría

La población laboral la cual fue el foco u objetivo, se centró en 6 personas las cuales hacen parte de la totalidad de los trabajadores de la Agencia Inmobiliaria de Colombia Ltda., el impacto que tuvo la consultoría en la empresa, fue brindar, una guía, asesoría, organización y optimización de procesos, a través del suministro de la matriz de ausentismo y la propuesta de orden documental, basada en el ciclo PHVA. Por la naturaleza del proyecto, no aplica muestra.

### 3.3. Técnica e Instrumentos

Para la recopilación de información se empleó, la revisión de registros existentes y documentos normativos, lo cual ayudó a validar el cumplimiento documental ante el del SG-SST. Ahora bien, para su análisis preliminar se utilizaron fuentes de información primaria analizando de manera exhaustiva la propia documentación con la que la empresa ya contaba con base en el SG-SST. Según Sánchez, et al., (2021) la revisión documental en un trabajo investigativo resulta importante ya que brinda información valiosa, de las ventajas o desventajas y éstas ayudan a brindar un panorama más real el cual impulsa a la simplificación del objetivo.

También se utilizaron fuentes de información secundaria, apoyados en la normativa legal vigente, como lo es el Dec. 1072 del 2015 y la Res. 0312 del 2019 del Ministerio del Trabajo.

#### Tabla 2

##### *Recolección de la información*

Objetivo		Actividades	Técnica	Resultados
Objetivo General	Objetivos Específicos		de Seguridad	



## CONSULTORÍA EN AGENCIA INMOBILIARIA COLOMBIA Ltda. - 2023

<p>Analizar la documentación del Sistema de protección laboral de la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda., con miras a la generación de un plan de mejora.</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b> Identificar los estándares utilizados para la evaluación del Sist. de Gestión de la Seguridad y Salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Ltda.</p>	<p><b>Actividad 1.</b> Diagnóstico bajo normatividad leg. vigente: Dec.1072 del 2015 y Res. 0312 del 2019.</p> <p><b>Actividad 2.</b> Con base en normatividad se realizó la revisión documental.</p>	<p>Técnicas activas</p>	<p>Evaluación estándares mínimos.  Con base en la revisión documental se hace entrega de los documentos creados o modificados.</p>
<p></p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar el nivel actual del Sist. de Gestión de Seguridad y Salud laboral de la Agencia Inmobiliaria Ltda..</p>	<p><b>Actividad 1.</b> Revisar concordancia bajo la disposición del ciclo PHVA.</p>	<p>Técnicas reactivas</p>	<p>Manual del Sistema de gestión de Seguridad laboral.</p>
<p></p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Establecer un plan enfocado en detectar el ausentismo para mejorar el Sist. de Gestión de Seguridad y</p>	<p><b>Actividad 1.</b> Encuesta de perfil sociodemográfico</p> <p><b>Actividad 2.</b> Socializar y entregar al cliente</p>	<p>Técnicas analíticas</p>	<p>Documento, análisis del perfil sociodemográfico.  Propuesta, matriz para el seguimiento y análisis de ausentismo de la</p>

---

Salud laboral de la matriz de la Agencia Inmobiliaria Colombia Ltda. la matriz de ausentismo como producto final. Población trabajadora.

---

*Nota.* Instrumentos y técnicas valoradas para la gestión de actividades y resultados en la consultoría.

### 3.4. Técnicas de actuación y de análisis de la información

La inspección y análisis de los documentos se realizó a través de una matriz de criterios en una tabla de Excel, para retratar los resultados cualitativos y cuantitativos, cuyos hallazgos permitieron emitir un concepto sólido y bien argumentado del esquema del Sistema de Gestión de protección laboral.

### 3.5. Presupuesto

**Tabla 3**

*Presupuesto*

Ítem	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	Alquiler Video -Beam	2	60.000	120.000
2	Papelería		400.000	400.000
3	Transportes		200.000	200.000
4	Honorarios Consultor		2.000.000	2.000.000
5	Honorarios Tutor		2.280.000	2.280.000
<b>Total Presupuesto Consultoría</b>				<b>5.000.000</b>

*Nota:* Costos estimados para la consultoría referente a la revisión documental del SST de la Agencia Colombia Ltda.

### 3.6. Cronograma

**Tabla 4**

---



---

### Cronograma

Cinco Fases Metodología Kubr	Actividades	Meses			
		(Febrero)	(Marzo)	(Abril)	(Mayo)
1 Iniciación	Contextualización entre cliente y consultores	X			
2 Diagnóstico	Resultados revisión bajo Resolución 0312 de 2019	X			
3 Planificación de medidas	Entrega de documentos modificados o creados como resultados de los hallazgos		X		
4 Aplicación	Aplicación encuesta perfil sociodemográfico y entrega de análisis del perfil			X	
5 Terminación	Entrega de matriz de ausentismo como producto final				X

*Nota:* Cronograma de actividades con base en el tiempo de ejecución de la consultoría.

## 4. Resultados

### 4.1. Fase Iniciación

**Tabla 5**

*Propuesta, aceptación y firma del contrato de la consultoría*

Actividades	Métodos de trabajo	Resultados
Reunión con el cliente.	PPT con la información de la propuesta de consultoría con la intervención de la institución académica.	Aceptación de la sugerencia del método de trabajo para la ejecución de la consultoría.
Carta detallada con el objetivo de la consultoría, alcance y meta.	Informe sintetizado de la propuesta.	Contrato de consultoría, firmado por el representante legal.

Pacto de formalización del contrato a \$0 de la consultoría. Carta de contratación, explicación concisa del contenido.

*Nota.* Actividades que fueron desarrolladas en la fase de iniciación.

#### 4.2 Fase diagnóstica

**Tabla 6**

*Análisis y verificación del cumplimiento de documentos*

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Creación matriz de criterios	Análisis y revisión de normatividad vigente aplicable.	Aplicación de los siete estándares mínimos correspondientes y numerales del Decreto 1072 de 2015.
Revisión de los documentos requeridos bajo normatividad.	Matriz de criterios	Porcentaje de cumplimiento ante el SG-SST.

*Nota.* Actividades desarrolladas en fase diagnóstica.

**Figura 3**

*Cumplimiento estándares mínimos aplicables 7, versus los 60 estándares*



*Nota.* Gráfica de cumplimiento de estándares mínimos.

La figura 3 muestra la ejecución de los estándares mínimos al interior de la empresa versus el porcentaje que sugiere la normatividad, al SST, en general los 60 estándares más los numerales que le aplican en lo que respecta al Decreto 1072, con base en el ciclo PHVA el cual estipula que se debe mantener el Sistema bajo una mejora continua, las barras azules muestran los 60 estándares y las barras verdes los 7 estándares requeridos para la naturaleza de la empresa, no obstante aunque el resultado es aceptable, se sugiere a la empresa poder abarcar otros estándares para así poder cumplir con la mejora continua y el posible crecimiento de la empresa a mediano plazo, es importante mencionar que esta figura surgió de la revisión de cumplimiento de acuerdo a estándares y Decreto único del sector laboral.

### 4.3 Fase planificación

**Tabla 7**

*Documentos modificados o creados*

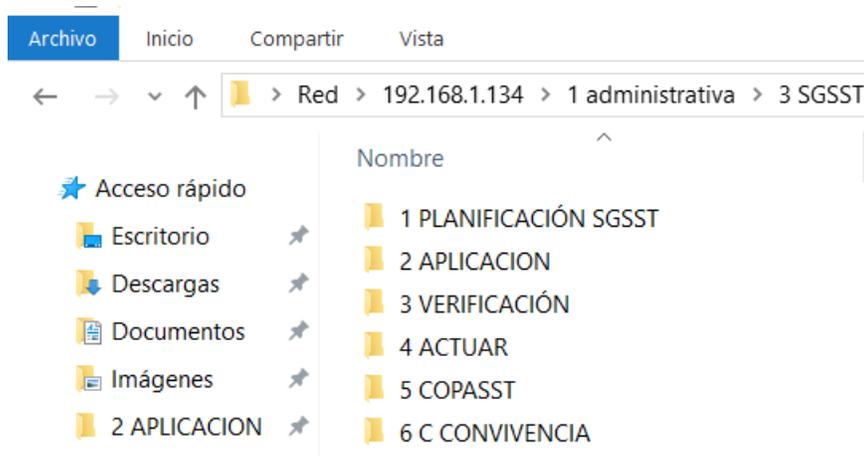
<b>Actividades</b>	<b>Método(s) de trabajo</b>	<b>Resultados</b>
Análisis para la creación de matriz	Se realizó observación de los ítems aplicables y numerales para montar el esquema en la matriz.	Matriz de criterios y estado de cumplimiento de la empresa.
Revisión de documentos	Con base en el ciclo PHVA Se ordenaron los documentos según corresponda.	Documentos ordenados por carpeta, bajo la teoría del ciclo PHVA.

*Nota.* Desarrollo, modificación y direccionamiento de documentos.



**Figura 4**

*Captura de pantalla de carpetas creadas y organizadas en red empresarial*



*Nota.* Orden documental bajo el ciclo PHVA.

En la imagen anterior se sustenta lo mencionado en el apartado resultados de la tabla, fase de planificación, se muestra el orden que se le dio a la documentación, ya que sólo contaban con una carpeta donde ubicaban todos los documentos y un listado maestro.

**4.4 Fase de aplicación**

**Tabla 8**

*Aplicación encuesta perfil sociodemográfico*

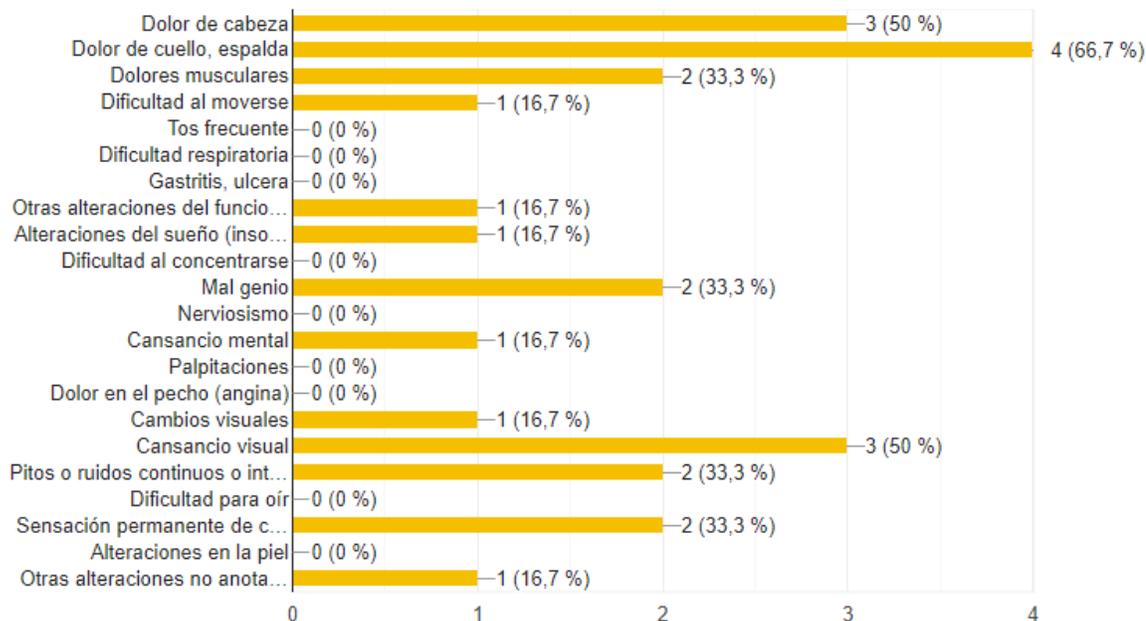
<b>Actividades</b>	<b>Método(s) de trabajo</b>	<b>Resultados</b>
Análisis perfil Sociodemográfico.	Creación encuesta perfil sociodemográfico.	Informe del perfil sociodemográfico.

*Nota:* Actividades realizadas para el análisis del perfil sociodemográfico.



**Figura 5**

*Gráfica de resultados de la aplicación de la encuesta sociodemográfica*



*Nota.* Resultados encuesta sociodemográfica.

El análisis del perfil sociodemográfico se realizó para poder tener un acercamiento previo a las dolencias o enfermedades que la población trabajadora pudiese padecer, por tanto, se destacaron las siguientes afecciones: dolores de cabeza, dolores zona del cuello, dolores musculares, mal humor/genio, cambios visuales7fatiga visual y agotamiento mental.

**4.5 Fase de terminación**

**Tabla 9**

*Entrega de matriz de indicadores de ausentismo*

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Análisis para la creación de matriz de ausentismo.	Se crearon los criterios principales para el registro del	Hoja principal de registro.



ausentismo en la herramienta Excel.		
Informes generales.	Herramienta Microsoft Excel.	Hoja número dos del documento Se crean informes generales ausentismo.
Informes por diagnóstico.	Herramienta Microsoft Excel.	Hoja número tres del documento, allí se podrán emitir informes por diagnóstico registrado.
Informe por trabajador.	Herramienta Microsoft Excel.	Hoja número cuatro del documento, allí se podrán emitir informes de ausencia por cada colaborador.
Indicadores de ausentismo.	Herramienta Microsoft Excel.	Hoja número cinco del documento, allí se podrá hacer verificación y análisis de indicadores de ausentismo.

*Nota.* Descripción de cada hoja de la matriz creada.

### Figura 6

*Informe por mes*

INFORME POR MES		
Etiquetas de fila	Eventos	Días
Enero	1	4
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

*Nota:* Resultados matriz ausentismo por mes.

A través de la matriz de ausentismo que se le suministró a la empresa se pueden crear informes por cada mes, para tener una mayor facilidad al momento de obtener la información de manera puntal, allí se muestra el número de eventos, es decir de ausencias y el total de días de ausencia laboral, bien sea de un mes, dos meses o el número total que se requiera.

**Figura 7**

*Informe por días de la semana*

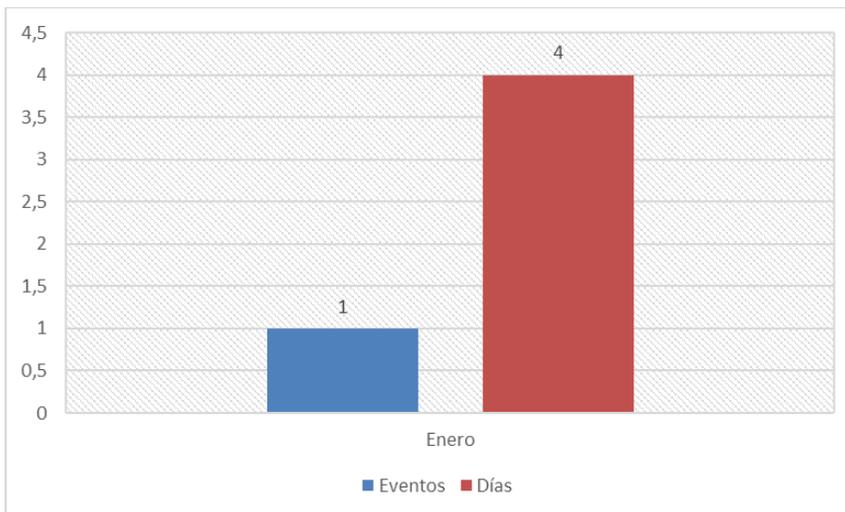
INFORME POR DIA SEMANA		
Etiquetas de fila	Eventos	Días
Jueves	1	4
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

*Nota:* Resultado matriz ausentismo por semana.

Por medio de la matriz de ausentismo, también, se pueden generar informes por cualquier día de la semana, esto para analizar qué días resultan ser en los que más se ausenta la población en general.

**Figura 8**

*Gráfica de ausentismo por mes*



*Nota.* Porcentaje ausentismo en el mes.

La figura 8 muestra el número de eventos durante un mes determinado y el número de días de ausencia.

### Figura 9

*Resultado en imagen de diagnóstico por enfermedad*

**INFORME POR DX**

Sistema (en blanco)	Diagnóstico	Valores Eventos Días	
<b>Total</b>			
Enfermedades del sistema digestivo	Otras colitis y gastroenterit no infecciosas	1	4
<b>Total Enfermedades del sistema digestivo</b>		<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Total general</b>		<b>1</b>	<b>4</b>

*Nota:* Resultados matriz ausentismo por diagnóstico.

En este apartado se pueden emitir informes por un diagnóstico en común que predomine o por todos, tal como se muestra en la imagen.

### Figura 10

*Informe individual por trabajador*

**TRABAJADORES CON MAS EVENTOS**

Nombre Completo	Fecha	Sistema	Diagnóstico	Valores Eventos Días	
JULIAN ALONSO GUZMAN	12/01/2023	Enfermedades del sistema digestivo	Otras colitis y gastroenterit no infecciosas	1	4
		Total Enfermedades del sistema digestivo		1	4
(en blanco)					
<b>Total general</b>				<b>1</b>	<b>4</b>

*Nota:* Resultados matriz ausentismo de informe individual por trabajador.

También se pueden emitir informe por trabajador, el cual ayuda a definir en un tiempo determinado cuántas veces se ha enfermado una persona en particular por la misma afección u otras.

### Figura 11

*Tabla de indicadores*



MES	No. DE DIAS DE AUSENCIA LABORAL/COMÚN CON INCAPACIDAD	NUMERO DE DIAS DE TRABAJO	NUMERO DE TRABAJADORES	AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA
1.Enero	4	25	6	2,7%
2.Febrero	0	0	0	0,0%
3.Marzo	0	0	0	0,0%
4.Abril	0	0	0	0,0%
5.Mayo	0	0	0	0,0%
6.Junio	0	0	0	0,0%
7.Julio	0	0	0	0,0%
8.Agosto	0	0	0	0,0%
9.Septiembre	0	0	0	0,0%
10.Octubre	0	0	0	0,0%
11.Noviembre	0	0	0	0,0%
12.Diciembre	0	0	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>32,0%</b>

*Nota:* Resultados indicadores de ausentismo de la matriz de ausentismo.

A través de la tabla porcentual, se puede evidenciar el porcentaje de ausentismo por causa médica durante un mes, con base en el número total de ausencia laboral, bien sea por origen común o laboral, por el número de días laborados y el número total de trabajadores.

*Nota:* Como ampliación de los datos proporcionados, ir a la sección final, lista de apéndices.

## 5. Conclusiones

Se realizó la revisión de los documentos con los que contaba la empresa, apoyados y guiados en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, conforme a la naturaleza de la misma, por su actividad, tamaño y grado de riesgo los estándares aplicables que se debían revisar fueron siete: designación de una persona encargada de diseñar e implementar el Sist. de gestión de seguridad laboral, la incorporación al Sist. de Seguridad Social Integral, la implementación de un programa de capacitación anual, la elaboración de un plan de trabajo anual, la realización de evaluaciones médicas de ingreso, el reconocimiento de los riesgos y peligros, su valoración y posterior socialización la cual involucre a todos los niveles de la empresa y la implementación de medidas de prevención y control frente a los peligros y riesgos identificados, basándose en el

Decreto 1072 se tuvo como base el capítulo 6 con sus artículos y numerales correspondientes en dicha normatividad para crear la matriz de criterios cualitativos y cuantitativos y así determinar cumplimiento.

Ahora bien, luego de haber realizado el análisis documental a través de la matriz se pudo identificar que la Agencia Inmobiliaria Ltda da cumplimiento con lo exigido en la Resolución 0312, dando como resultado un nivel de aceptabilidad, ya que su calificación porcentual fue 100%, sin embargo se le hizo énfasis a la empresa en que se debe cumplir con el mejoramiento continuo y abrirse a nuevas posibilidades de mejoras para mantener el sistema, para esto se debe trabajar en actividades las cuales deben ser planteadas en el plan anual de trabajo.

Luego de haber realizado la identificación del cumplimiento ante el Sistema de Gestión y de haber detectado falencias en el modo de registro de ausentismo, se realizó un seguimiento detallado en el desarrollo de una matriz de indicadores de ausentismo con el objetivo de llevar un registro exhaustivo de las situaciones de ausencia, dando como resultado lo siguiente: en la primer hoja de la matriz se deben consignar los siguientes datos, fecha de ausencia, documento identidad, nombres y apellidos, nombre de empresa, género, edad, cargo, tipo de incapacidad (común, laboral, at, licencias de maternidad o paternidad) y código CIE 10 (clasificación internacional de enfermedades), con base en esta información consignada, se pueden emitir informes, por mes, día, trabajador, diagnóstico y evaluar el porcentaje de ausentismo a través de los indicadores. Con esta matriz se contribuyó a la mejora continua, ya que el proceso del registro de ausentismo a través de la nueva matriz, se puede visualizar de un modo más detallado y completo, ya que toda la información que se consigne durante un tiempo determinado, se podrá sustentar mediante los informes e indicadores que la herramienta brinda, logrando así un seguimiento al trabajador y

---

---

poder brindar a través del departamento de Seguridad y Salud laboral, un acompañamiento, independientemente del tipo de ausencia por diagnóstico de salud.

## 6. Recomendaciones

Con base en el acompañamiento que se brindó a la empresa a través de la Consultoría, es importante que la Agencia Inmobiliaria Ltda., implemente la matriz de indicadores de ausentismo ya que este fue el gran aporte que los consultores logramos brindarles, por otra parte se recomienda mantener la organización de la parte documental basados en el ciclo PHVA, en el cual se deberían mantener del siguiente modo, en la parte de planificación deben seguir conteniendo los siguientes, (Políticas, Objetivos SST, identificación de peligros, evaluación inicial SST, identificación de requisitos legales, responsabilidades, plan anual SST, Manual SST, Presupuesto, Código de ética)

En el hacer deben contener, (reglamento interno de trabajo, reglamento de HSI, capacitaciones, programa de medicina preventiva, seguridad industrial, plan de emergencias, gestión del cambio) en el apartado de verificación se debe contar con los siguientes, (ausentismo, investigación de accidentes de trabajo, indicadores, auditorias, acciones correctivas y preventivas) en el actuar se debe contar con, (revisión por la alta dirección y la mejora continua) y finalmente contener los documentos que se requieren en cada carpeta de los comités.

Adicional a lo anterior se debe mantener el plan de capacitaciones anual en el cual se destaquen temas de promoción y prevención, identificación de peligros e inspecciones.



## Referencias

- Barraza, M. F. S., & Dávila, J. Á. M. (2008). Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la Mejora Continua. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León* (7), 285-311.
- Buelvas Pianeta, A. M. (2019). Análisis del cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de estándares mínimos del SG SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, en empresas pymes ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburra [Proyecto de grado, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano].  
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1568/Proyecto%20Ana%20Mar%20Buelvas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Hoyos Benítez, S. M. (2020). *El método científico y la filosofía como herramientas para generar conocimiento*. *Revista Filosofía UIS*, 19(1), 229–245.  
<https://doi.org/10.18273/revfil.v19n1-2020010>
- Deming, W. E. (2016). *The Deming Cycle*. Balanced Scorecard Institute.  
<https://balancedscorecard.org/Resources/Articles-White-Papers/The-Deming-Cycle>
- DeArmond, S. (2021). Safety Innovation: A Qualitative Study of the Safety Research Landscape and Opportunities for Advancement. *Safety Science*, 137, 104808.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104808>
- Función Pública. (1996). *Decreto 1530 de 1996*. Artículo 14.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8804#:~:text=En>
- 
-

%20caso%20de%20que%20la,riesgo%20ocasionante%20del%20da%C3%B1o%20ocupa  
cional

Función Pública. (2022). *Decreto 1427 de 2022*. Título 1.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=191146>

Gordillo, S. R. R. G. (2019). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) en la E.S.E Blanca Alicia Hernández de Albania Santander para el primer semestre del 2019 [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/26610/jrgordillod.pdf;jsessionid=20C674AAEA310BE9394DC23624836721.jvm1?sequence=1>

Huaire Inacio, E.J. (2019). Método de investigación [PDF]. Recuperado de

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>

Hurtado, J. (2008). Guía para la comprensión Holística de la ciencia, Unidad III, Capítulo 3, pp.

45-65. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>

Martínez, A. Y., & Ríos, F. R. (2008). *Estudio de sistemas blandos para el desarrollo de un sistema de información gerencial, mediante una adaptación de la metodología para sistemas blandos de Peter Checkland*. *Dialnet*, 15(1), 45-53.

<https://doi.org/10.31993/dialnet-v15i1.5034963>

Marín, M. A. (2021). Sistema integrado de gestión como herramienta de competitividad y sustentabilidad de la cadena de valor del maní en Córdoba, Argentina (Tesis doctoral).

Universidade da Coruña, La Coruña, España. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=291135>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Bogotá.

---

---

- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Bogotá: MinTrabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>
- Parker, D. L. (2014). Hazards in the workplace. In J. S. Lipscomb & S. L. Marshall (Eds.), *Dying on the job: murder and mayhem in the American workplace* (pp. 11-30). University of Illinois Press.
- Pereira-Moliner, J., Mira-Solves, J. J., & Segarra-Oña, M. V. (2018). Análisis DAFO en la empresa: uso de las matrices DAFO en el diagnóstico estratégico empresarial. *Revista Científica de Administración, Finanzas e Informática*, 8(2), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6698679>
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Walters, D. Wadsworth. (2016). Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-healthmicro-and-small-enterprises-eu/view>
- 
-

## **Apéndices**

**Apéndice A.** *Manual SST*

**Apéndice B.** *Política SST*

**Apéndice C.** *Objetivos SST*

**Apéndice D.** *Procedimiento exámenes médicos*

**Apéndice E.** *Seguimiento exámenes médicos*

**Apéndice F.** *Encuesta perfil sociodemográfico*

**Apéndice G.** *Análisis del perfil sociodemográfico*

**Apéndice H.** *Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial*

**Apéndice I.** *Procedimiento identificación de peligros*

**Apéndice J.** *Matriz de peligros*

**Apéndice K.** *Formato de registro de ausentismo laboral*

**Apéndice L.** *Matriz de indicadores de ausentismo*

