

**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.**

**Línea base y propuesta documental en Seguridad y Salud para la empresa CREA
PUBLICITARIOS SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá**

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

Presenta:

Zulma Beatriz Guzmán Vega

Ronald Javier Beltrán Salamanca

Tutor Asesor:

**MBA Julián Andrés Martínez Rincón
Lic. en S.O.:1637 del 16 de julio de 2013
Marzo 2023**

Junio 2023

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Desarrollo Consultoría Científico-Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	
Nombre(s) de lo(s) Investigador(es)	Zulma Beatriz Guzmán Vega. C.C. 39.581.641 Ronald Javier Beltrán Salamanca C.C 80.849.818 Julián Andrés Martínez Rincón C.C 86.065.704
Número del contrato	20230316011240
Fecha y Lugar de Presentación	Bogotá, 16 de marzo de 2023
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	CREAR PUBLICITARIOS SAS
NIT	901322184
Nombre del proyecto de investigación asociado	Innovación a la gestión empresarial en el marco de la SST, para desarrollo consultoría Científico-Técnica.
Número de páginas	56

1.Introducción.....	1
2.Objetivos.....	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos específicos.....	3
3.Marco Referencial.....	4
3.1. Marco conceptual	4
3.2. Marco Legal	7
3.2.1. La Ley 9 de 1979 - Código Sanitario Nacional	7
3.2.2. El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.....	8
3.2.3. Ley 100 de 1993.....	9
3.2.4. Decreto 1295 de 1994 - Sistema General de Riesgos Laborales	9
3.2.5. Directrices de la OIT sobre el SG SST (2001)	10
3.2.6. Acuerdo 187 OIT marco promocional para la SST. (2006).....	10
3.2.7. Decreto 1072 de 2015	11
3.2.8. Resolución 1565 de 2018.....	11
3.2.9. Resolución 2404 de 2019	12
3.2.10. Resolución 0312 de 2019	12
3.3. Marco Teórico	13
3.3.1. Teoría de la contingencia	13
3.3.2. Teoría de Herzberg	13
3.3.3. Teoría de la complejidad.....	14
3.4. Marco Empírico.....	14
3.5. Marco de antecedentes	15

CONSULTORÍA CIENTÍFICO -TÉCNICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4
4.Marco Metodológico	17
4.1. Diseño de Investigación de la Consultoría	17
4.2. Fases de la Consultoría	18
4.3. Población Objeto	21
4.4. Técnica e Instrumentos	23
4.5. Técnicas de actuación y de análisis de la información	25
5.Análisis de los resultados	27
5.1. Fase Iniciación	27
5.1.1. Identificación de la empresa	27
5.2. Fase Diagnóstico	30
6.Fase Planificación de acciones	40
7.Fase de Accion	41
8.Fase terminación	41
9.Conclusiones	41
10.Recomendaciones	42
11.Referencias	43
12.Apéndices	47
12.1.1. Apéndice A. Acta de Reunión 1	47
12.1.2. Apéndice B. Acta de reunión 2	47
12.1.3. Apéndices C. Informes diagnósticos R.0312 Crea Publicitarios	47
12.1.4. Apéndices D. Requisitos empleador decreto 1072	47
12.1.5. Apéndices E. Caracterización Del Proceso Crea Publicitarios	47
12.1.6. Apéndices F. Informe Perfil Sociodemográfico Crea Publicitarios	47

12.1.7.	Apéndices G. Formato de responsabilidades en SG-SST.	47
12.1.8.	Apéndices H. Matriz Estándares mínimos.	47
12.1.9.	Apéndices I. Matriz evaluación inicial.	47
12.1.10.	Apéndices J. Plan De Mejoramiento SG-SST Crea Publicitarios.	47
12.1.11.	Apéndices K. Plan De Mejoramiento Propuesta Programa De Promoción Y Prevención Anual.	47
12.1.12.	Apéndices L. Matriz Raci Crea Publicitarios.	47
12.1.13.	Apéndices M. Matriz IPERC Crea Publicitarios.	47
12.1.14.	Apéndices N. Mapa De Procesos.	47
12.1.15.	Apéndices Ñ. procedimientos de Trabajo Seguro CREA PUBLICITARIOS.	47
12.1.16.	Apéndices O. Certificado de Innovación.	47



Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Fases de la consultoría.</i>	20
Tabla 2. <i>Distribución por cargos.</i>	22
Tabla 3. <i>Herramientas o Instrumentos de recolección de la información.</i>	23
Tabla 4. <i>Matriz DOFA Enfocado en SST (Debilidades Oportunidades Fortalezas Amenaza).</i> .	28
Tabla 5. <i>Diagnóstico inicial al Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo marco Decreto 1072 de 2015.</i>	30
Tabla 6. <i>Fase Diagnóstico.</i>	31
Tabla 7. <i>Resultado evaluación inicial.</i>	31
Tabla 8. <i>Estándares mínimos para SGSST.</i>	32
Tabla 9. <i>Fase Diagnostico descripción socio demográfica y de condiciones de salud.</i>	38
Tabla 11 <i>Fase diagnostica Identificación de Peligros y Valoración de riesgos</i>	39

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Organigrama.</i>	22
Figura 2 <i>Resultado evaluación inicial.</i>	32



Resumen

Crea Publicitarios SAS se dedica a la prestación de servicios en el campo de diseño de marca, de campañas publicitarias, estrategias de Marketing Digital; actualmente cuenta con 7 empleados. Esta compañía se encuentra legalmente constituida, por ende, está en la obligación de cumplir con la normatividad vigente, por lo cual se establece una propuesta de servicio, que tiene como objetivo principal realizar una línea base y propuesta documental en Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa en mención. Por lo anterior, la compañía adoptará todas medidas requeridas para el cumplimiento de la normatividad legal vigente. La propuesta en mención establece algunos alcances para dar inicio; tales como realizar una evaluación inicial al SG-SST en el marco del Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo; seguido a efectuar un diagnóstico de cumplimiento mínimo de estándares requeridos en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo; por lo cual se inicia con un informe para la descripción sociodemográfica y condiciones de Salud de los trabajadores, realizar un Programa de prevención y promoción de la salud y finalizando con el diseño de un Plan anual de trabajo del SG SST.

Palabras Clave: normatividad, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento, diagnostico

Abstract

Crea Publicitarios SAS is dedicated to providing services in the field of brand design, Advertising campaigns, Digital Marketing strategies; currently has 7 employees. This company is legally constituted, therefore it is obliged to comply with current regulations, for which a service proposal is established, whose main objective is to carry out a baseline and documentary proposal in Safety and Health for workers of the company in question. Therefore, the company will adopt all measures required to comply with current legal regulations. The proposal in question establishes some scope to start; such as carrying out an Initial diagnosis of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) within the framework of Decree 1072 of 2015 of the Ministry of Labor; followed by carrying out a diagnosis of minimum compliance with the standards required by resolution 0312 of 2019 of the Ministry of Labor; Therefore, it begins with a report for the sociodemographic description and health conditions of the workers, carrying out a prevention and health promotion program and ending with the design of an annual work plan of the SG SST.

Keywords: regulations, occupational health and safety management system, compliance, diagnosis.

Introducción

En consideración a la importancia para toda organización de mejorar las condiciones laborales, el ambiente en el trabajo y la salud para sus colaboradores; se estipulan actividades que generen condiciones en seguridad y bienestar para que puedan realizar sus actividades con mayor confianza. Por lo anterior, toda empresa debe aplicar y cumplir con una cantidad de estándares regidos por SG SST; que son de cumplimiento obligatorio según la Resolución 0312 del 2019. De acuerdo con lo mencionado, se propone realizar una línea base y propuesta documental en SST a la empresa CREA PUBLICITARIOS SAS ubicada en la ciudad de Bogotá.

Para realizar las actividades en mención, se hace necesario apoyarnos en la normativa según Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo; el cual ha reglamentado a nuestro país como un requisito obligatorio para todos los empleadores públicos y privados en lo que establece:

La tarea de abarcar diferentes áreas disciplinarias tiene como finalidad analizar, valorar y gestionar los peligros que puedan impactar la seguridad y salud en el ámbito laboral, con el objetivo de evitar lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo. Este proceso se lleva a cabo de manera lógica y gradual, con un enfoque en la mejora constante, para crear mejores ambientes y condiciones laborales, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Por lo anterior, se desarrolla una Consultoría de tipo científico técnica en SST, como innovación a través de la gestión empresarial para la organización en mención; realizando un análisis de la situación actual de la empresa en todo lo relacionado con la SST; esta línea base

tiene por objetivo verificar si está cumpliendo con los requisitos establecidos en la legislación general y específica de la empresa. De acuerdo con lo indicado, se procede a evaluar a través de un examen inicial el sistema de gestión de la SST según corresponda, lo que permitirá ubicar los indicadores que se utilizarán para valorar la mejora continua. Cuando la organización inicie con la aplicación de estas medidas, a través de su SG-SST mejora su desempeño y la seguridad y salud en los ambientes de trabajo. Estas medidas serán más eficaces y eficientes cuando se tomen acciones con anterioridad para aplicar las oportunidades de mejora de acuerdo con el desempeño de la SST.

Ahora bien, para el desarrollo de este trabajo es indispensable conocer a qué actividad económica corresponde la empresa objeto de estudio, según Tabla de Actividades establecidas por el Decreto 1607 de 2002; nos indica que la actividad económica corresponde al Código CIU: 7310; servicios de publicidad mediante recursos propios o por subcontratación, incluyendo servicios de asesoría, servicios creativos, producción de material publicitario y utilización de los medios de difusión., con respecto a la clasificación de riesgo 1 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2002, art. 2)

Como beneficio mutuo al desarrollo de esta consultoría en primer lugar, la compañía CREA PUBLICITARIOS SAS tendrá la oportunidad de recibir este servicio que le proporcionará información necesaria para conocer el diagnóstico o evaluación inicial del SG-SST; herramienta establecida por el Ministerio del Trabajo que tiene como objetivo verificar el nivel de avance del SG-SST, empleando como referencia a los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 para revisar su cumplimiento.

Objetivos

1.1. Objetivo General

Crear una propuesta documental al Sistema de Gestión en la seguridad y salud del trabajo con base en el Decreto 1072 de 2015 para la empresa de diseño y publicidad Crea Publicitarios SAS en la ciudad de Bogotá.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar y analizar el estado actual de la organización con respecto a la salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con la normativa vigente.
 - Determinar los requisitos mínimos del decreto 1072 de 2015 para el esquema del SG SST para la empresa de diseño y publicidad en la ciudad de Bogotá.
 - Diseñar los procedimientos y protocolos necesarios para evitar los accidentes y lesiones laborales, así como las medidas preventivas y correctivas del sistema.
 - Evaluar el impacto de la implementación del SG SST para la empresa de diseño y publicidad en la ciudad de Bogotá.
-

Marco Referencial

El marco referencial es una exploración de la literatura existente sobre el tema de investigación, que permite al investigador contextualizar y fundamentar el problema de investigación y las preguntas que se formulan en el proyecto. Asimismo, el marco referencial proporciona las bases para la formulación de hipótesis o propuestas de solución al problema planteado. A continuación, se muestra el marco referencial con respecto al desarrollo documental de un Sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo para una compañía de Diseño, Publicidad en la ciudad de Bogotá.

1.3. Marco conceptual

Para el desarrollo de la consultoría es importante conocer los conceptos principales para el desarrollo de la consultoría. Por lo anterior, se hace necesario apoyarnos en el Decreto 1072 de 2015, según lo señala la seguridad y salud en el trabajo (SST) se trata de una disciplina cuyo objetivo es evitar lesiones y enfermedades laborales y garantizar la manera de proteger y promover la salud de los empleados. Su propósito es cambiar de manera positiva las condiciones y el ambiente laboral, así como el bienestar emocional y social de los trabajadores en todos los ámbitos profesionales. Su enfoque es la prevención y el seguimiento a la salud en el trabajo mediante el desarrollo de entornos seguros y saludables para los trabajadores (Ministerio de trabajo, 2015 Artículo 2.2.4.6.3).

Con lo anterior, es necesario destacar que el SG-SST reside en desarrollar un proceso de la información establecido a través de etapas, con el objetivo de establecer una mejora continua, en el que está presente la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y oportunidades de mejora con el objetivo de predecir, buscar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Resolución 0312, 2019).

Siguiendo con el avance en el desarrollo de objetivos planteados en el procesos de consultoría, se tiene en cuenta el proceso de la evaluación integral del sistema , lo que define la Resolución 0312 de 2019, es establecer unos criterios de evaluación determinados por el ministerio del trabajo con el fin de revisar las obligaciones y deberes que consideran más representativo teniendo en cuenta el tamaño de la empresa por el número de trabajadores y la clasificación del riesgo; describiendo aquellos Estándares Mínimos tales como obligaciones, políticas, procedimientos y normas que los empleadores y contratistas deberán desempeñar, con el objetivo de comprobar e inspeccionar las condiciones de capacidad administrativa y financiera requeridas para cumplir con las actividades requeridas adecuadamente en el SG SST (Ministerio de trabajo, 2019, Art. 1).

Además, es preciso mencionar que también para el empleador existen obligaciones enfocadas a proteger y establecer ambientes seguros a sus empleados, de acuerdo con lo determinado en la Normatividad Nacional actual; pues el SG-SST en una empresa estará en el deber de cumplir con una serie de obligaciones definidas por el empleador con el fin de pactar y establecer una política de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante un documento escrito. La misma, servirá como base de referencia para crear y examinar los objetivos en cuento a la seguridad y salud establecidos en los entornos de trabajo de la organización. Además, se deberá realizar la asignación, documentación y comunicación de las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todos los niveles de la empresa, incluyendo a la alta dirección. Asimismo, quienes sean asignados para las responsabilidades en el SG-SST tienen el deber de realizar un seguimiento exhaustivo internamente sobre su desempeño. Los resultados de estos, se puede plasmar por medios escritos, electrónicos, verbales u otros considerados apropiados por los responsables, y deberá documentarse y realizarse como mínimo una vez al

año. (Resolución 0312 de 2019). Por lo anterior, se evidencia que la responsabilidad del empleador tiene como objetivo identificar a través de la normatividad vigente aplicar a través del sistema general de riesgos profesionales o laborales, el cual también deberá documentarla a través de una herramienta como la Matriz Legal, el cual deberá ser actualizado en conformidad con la emisión de nuevas disposiciones aplicables a la organización.

Ahora bien, es importante señalar que la Resolución 0312 (2019) indica que el empleador o contratista debe emplear una metodología sistemática, que tenga seguimiento sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas tales como máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera (Resolución 0312 de 2019).

En cuanto a la identificación y valoración de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, la Guía técnica Colombia GTC 45 la precisa como una herramienta de guía útil, mientras que el Decreto 1072 de 2015 la concreta específicamente como un proceso de evaluación de riesgos. Teniendo en cuenta lo anterior, se debe estipular a que nivel de riesgo corresponde, con la probabilidad de que se materialice el peligro, generando daño a los colaboradores y a su entorno según lo establece el Ministerio de trabajo 2015, art. 2.2.4.6.2, sin embargo, la Resolución 0312 de 2019, la cual deroga a la 1111 de 2017 en cuanto a la definición de los nuevos estándares para la implementación de un SG SST en pequeñas, medianas y grandes empresas.

1.4.Marco Legal

Es la parte normativa referente a un estudio determinado. Para este caso es la información legal acerca de la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas, decretos, directrices, resoluciones, entre otros, referentes. A continuación, se enlistan y luego se exponen, desde la más antigua hasta la más reciente normativa entorno a la salud y la seguridad en el trabajo

- Directrices de la OIT sobre SG SST, adoptadas en 2001.
- Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, adoptado en 2006.
- Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario para el sector trabajo, en donde se establece las disposiciones reglamentarias en materia laboral, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo.
- La Resolución 2404 de 2019, la cual regula la implementación del SG-SST en empresas que desarrollan actividades de construcción.
- La Resolución 0312 de 2019, la cual establece las condiciones de seguridad y salud en los entornos del trabajo para el desarrollo de actividades con relación a la fabricación, almacenamiento, distribución y uso de gases comprimidos y licuados del aire.

1.4.1. La Ley 9 de 1979 - Código Sanitario Nacional

La Ley 9 establecida en el año 1979, también conocida como el Código Sanitario Nacional, es una ley colombiana que establece las normas sanitarias y de salud pública aplicable a la protección de la vida y la salud de las personas en Colombia. Además, cabe mencionar que esta ley fue considerada una de las normas más importantes en materia de salud y seguridad en el

país para esa época, debido a que estableció los lineamientos para la regulación y el control sanitario de los establecimientos, productos, procesos y servicios que pueden afectar la salud de la población, lo cual fue de alto beneficio para toda la población de trabajadores y empleadores en general.

Cabe mencionar que entre los principales objetivos de esta ley se encuentra la promoción y el mantenimiento de un ambiente saludable y seguro para la población colombiana, además de la prevención de enfermedades y accidentes, la regulación y control de los productos y servicios que puedan poner en riesgo la salud de las personas. Asimismo, establece las responsabilidades y obligaciones de los diferentes actores que intervienen en la protección de la salud pública, tales como el Estado, los empleadores, los trabajadores y la comunidad en general.

1.4.2. El Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio 155 de la OIT sobre la SST, adoptado en el año de 1981, una serie de medidas que los países miembros de la OIT deben implementar con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores. Este convenio establece que los países deben garantizar que se tomen medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones relacionados con el trabajo, así como enfermedades profesionales, asimismo señala que estos países deben adoptar medidas para promover la formación y educación en SST, así como la creación de programas para prevenir y promocionar la salud de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene en cuenta la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación y evaluación de los riesgos laborales, así como en la elaboración y diligencia de políticas y programas concernientes a la seguridad y salud en los entornos de trabajo. También se enfatiza en la necesidad de establecer un diálogo social efectivo

entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y los gobiernos para garantizar la implementación de medidas efectivas en seguridad y salud en el trabajo.

1.4.3. Ley 100 de 1993

La Ley 100 de 1993 es una ley importante en Colombia que establece el Sistema de Seguridad Social Integral en el país. Uno de los aspectos más relevantes de esta, es la inclusión de los riesgos laborales en el sistema de seguridad social. En este sentido, esta ley establece que los empleadores deben afiliarse a sus trabajadores al sistema de seguridad social y pagar una contribución para la prevención y atención de los riesgos laborales, lo cual ayudó considerablemente a las directrices empresariales y delegó a las empresas a pagar la salud de sus trabajadores. Asimismo, la ley establece que los trabajadores tienen derecho a recibir atención médica y rehabilitación en caso de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional, y a recibir una pensión en caso de sufrir una incapacidad permanente.

La Ley 100 también establece la creación de una entidad encargada de la administración de los riesgos laborales, denominada Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Las ARL son entidades encargadas de prevenir inseguridades laborales, la promoción en la salud de los trabajadores y su entorno, la atención en accidentes laborales y enfermedades profesionales, y la rehabilitación de los trabajadores afectados.

1.4.4. Decreto 1295 de 1994 - Sistema General de Riesgos Laborales

El Decreto 1295 de 1994 establece el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en Colombia, el cual tiene como objetivo prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en el país. Este sistema busca proteger la vida, la integridad física y la salud de los

trabajadores, así como también fomentar la cultura de prevención en los lugares de trabajo. Además, el decreto establece que todas las empresas deben afiliarse al sistema y pagar una cotización en función del riesgo que presenten sus actividades laborales.

1.4.5. Directrices de la OIT sobre el SG SST (2001)

Para el año 2001 estableció Normas para el SG SST con el objetivo de proporcionar una guía práctica para el esquema e implementación del SG SST. Estas directrices están basadas en principios fundamentales como la mejora continua, la participación y el compromiso de la dirección, y la integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la gestión general de la empresa, además, destacan la importancia de la evaluación de riesgos, la planificación y la implementación de medidas de prevención y control, y el monitoreo y revisión del sistema de gestión para asegurar su efectividad. A través de las directrices de la OIT sobre el SG SST se han sido ampliamente adoptadas por empresas y organizaciones de todo el mundo como un marco para el desarrollo de sistemas de gestión efectivos.

1.4.6. Acuerdo 187 OIT marco promocional para la SST. (2006)

Este convenio es adoptado en 2006 y establece un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Este convenio es una actualización del Convenio 155 de 1981 y tiene como objetivo principal promover una cultura de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, además, este convenio establece que los empleadores deben adoptar medidas para prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo, y que los trabajadores deben participar activamente en el proceso de prevención de riesgos laborales. Además, el Convenio 187 de la OIT establece que los Estados deben promover la seguridad y salud en el trabajo a través de la legislación, políticas, programas y medidas prácticas. Esto incluye la promoción de una cultura

de prevención de riesgos laborales y la cooperación entre empleadores y trabajadores en este ámbito.

1.4.7. Decreto 1072 de 2015

El Decreto 1072 de 2015 es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y su principal objetivo es unificar en un solo texto todas las normas reglamentarias relacionadas con la gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, y el régimen laboral en Colombia. De esta forma, se busca garantizar la eficacia y eficiencia en la aplicación de las normas, así como brindar mayor claridad y certeza jurídica a los empleadores y trabajadores. Además, este Decreto insta las disposiciones legales que deben cumplir los empleadores y trabajadores para prevenir riesgos laborales, promover la salud y el bienestar de los trabajadores, y asegurar la protección social de los mismos. También establece la responsabilidad de las organizaciones para implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo e identificar y determinar los procedimientos y requisitos para su implementación y evaluación. Asimismo, establece las obligaciones de las empresas en materia de prevención, identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como el manejo y seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

1.4.8. Resolución 1565 de 2018

La Resolución 1565 (2018) determina los requisitos para la implementación del SG-SST en empresas que desarrollan del sector de la minería en Colombia. Entre los principales objetivos de esta normativa se encuentran la prevención y control de los riesgos laborales asociados a la actividad minera, la promoción de la cultura de la prevención y la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores mineros.

1.4.9. Resolución 2404 de 2019

La Resolución 2404 de 2019 establece los requisitos para la implementación del SG-SST en empresas que desarrollan actividades de construcción, con el objetivo de prevenir y controlar los riesgos laborales en este sector. Esta resolución impone que las empresas deben implementar el SG-SST de acuerdo con las etapas establecidas en la normativa y debe incluir la identificación y evaluación de los peligros, la definición de medidas de control y la implementación de programas de capacitación para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la resolución instituye que las empresas deben contar con un programa de vigilancia epidemiológica para identificar los posibles efectos en la salud de los trabajadores relacionados con su exposición a los factores de riesgo presentes en el sector de la construcción

1.4.10. Resolución 0312 de 2019

La Resolución 0312 (2019) es una normativa emitida por Ministerio del Trabajo tiene como objetivo establecer los requisitos para la implementación del SGSST) en empresas del país. Esta resolución establece una serie de pasos a seguir por las empresas para la implementación del SGSST, incluyendo la caracterización de los peligros y la valoración de los riesgos en los lugares de trabajo, la implementación de controles con el fin de mitigar dichos riesgos a través de capacitaciones y entrenamientos a los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional.

Entre los requisitos establecidos por esta resolución para la implementación del SGSST en Colombia, se encuentra la necesidad de establecer un comité paritario de salud ocupacional en empresas que cuenten con más de 10 trabajadores, y la obligatoriedad de llevar a cabo una evaluación inicial de los riesgos laborales en cada empresa, para posteriormente establecer un plan de mejora y monitoreo de los controles implementados. Esta resolución también establece la

obligación de llevar a cabo evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores expuestos a riesgos laborales específicos, y la necesidad de mantener un registro actualizado de los accidentes y enfermedades laborales. Cabe resaltar que esta resolución es una normativa importante para la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, que busca establecer los requisitos mínimos para la implementación del SGSST en las empresas del país, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

1.5.Marco Teórico

El marco teórico permite conocer las teorías de diferentes autores o investigadores referentes a la salud y seguridad en el trabajo. A continuación, las más significativas.

1.5.1. Teoría de la contingencia

La teoría de la contingencia es una corriente que sostiene que no existe un modelo universalmente válido de organización o gestión que se adapte a todas las situaciones. En el contexto de la SGSST, esto significa que las estrategias de prevención y gestión de riesgos deben adaptarse a las características y circunstancias particulares de cada empresa y sector, por tanto, no hay una solución única que pueda aplicarse sin modificaciones en todas las organizaciones.

1.5.2. Teoría de Herzberg

La Teoría de la motivación e higiene, también conocida como Teoría de Herzberg, sostiene que los factores motivadores y los factores higiénicos son importantes para la satisfacción laboral y la productividad. Los factores motivadores incluyen aspectos como el reconocimiento, el logro, el crecimiento personal y la responsabilidad, mientras que los factores higiénicos están relacionados con las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario

y las políticas de la empresa. Según esta teoría, la falta de factores motivadores puede generar insatisfacción laboral, mientras que la falta de factores higiénicos puede generar malestar e incomodidad en el trabajo.

1.5.3. Teoría de la complejidad

La teoría de la complejidad se enfoca en la complejidad de los sistemas y procesos, y cómo esta complejidad puede impactar en la seguridad y salud de los trabajadores. Esta teoría reconoce que los sistemas de trabajo son dinámicos y que existen múltiples factores que influyen en la seguridad y salud en el trabajo, como la cultura organizacional, los procesos de trabajo, el ambiente laboral y las interacciones sociales. En este sentido, la aplicación de la teoría de la complejidad en el SG-SST implica una gestión interdisciplinaria y colaborativa, que permita abordar la complejidad del entorno laboral de manera integral. Esto significa que las diferentes áreas de la organización deben trabajar en conjunto para identificar los riesgos laborales, implementar medidas preventivas y corregir los problemas existentes.

1.6.Marco Empírico

El marco empírico dentro de una investigación permite conocer el punto de vista del profesional, investigador o persona a cargo con respecto al tema a tratar, en este caso el diseño documental de un SG-SST.

Se conoce que la implementación de un SG-SST es un proceso complejo que requiere la participación de la alta gerencia, los trabajadores y como es comúnmente llamado al profesional: SISO (Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional). En primer lugar, es necesario realizar una evaluación inicial de los riesgos y peligros presentes en la empresa, y establecer un plan de

acción para controlar y prevenir dichos riesgos. Además, se debe establecer un comité para el Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, encargado de monitorear su implementación y de realizar auditorías internas periódicas.

Los profesionales de SST enfrentan desafíos y limitaciones en la implementación del SG-SST. Una de las principales limitaciones es la falta de recursos, ya que la implementación de un SG-SST requiere una inversión significativa en términos de tiempo y dinero. Además, algunos empleados pueden ser resistentes al cambio y pueden ser reacios a adoptar nuevas prácticas de seguridad. La falta de compromiso de la alta gerencia también puede ser un desafío importante, ya que la implementación del SG-SST requiere su apoyo y liderazgo para ser exitosa.

1.7.Marco de antecedentes

El marco de antecedentes permite conocer las investigaciones previas con respecto al tema a tratar que en este caso es la implementación de un SG-SST. A continuación, se muestran algunas investigaciones, sus objetivos, desarrollo de esta y conclusiones o resultados, lo que permite conocer a fondo la relevancia de estas en la presente investigación.

Willis y Llaja (2021) con su investigación titulada “Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera”, la cual tiene como objetivo es mejorar la productividad y reducir costos asociados a accidentes, cumpliendo con las normativas relacionadas. Para alcanzar este objetivo, se implementó un sistema de gestión de pérdidas laborales utilizando el modelo OHSAS 18001, debido a su correspondencia con la Ley no. 29783. El primer paso fue realizar una evaluación de riesgos para identificar los más relevantes y generar los programas de prevención correspondientes. Se

abordaron todas las dimensiones del sistema y se establecieron instrumentos e indicadores de acuerdo con los requisitos del modelo.

La investigación tuvo un diseño explicativo y se utilizaron instrumentos para medir la implementación del sistema y su influencia en la accidentabilidad y la productividad. La población consistió en el conjunto de accidentes ocurridos en la empresa en el período 2012-2014, y se tomó el 100% de los datos como muestra. Los resultados indicaron que la implementación del sistema preventivo logró disminuir la accidentabilidad e influir en el incremento de la productividad en una industria arrocera. Esto se corroboró con la prueba de contrastación de Pearson, lo que demuestra el éxito del estudio.

Por otra parte, Benítez (2019) con su investigación titulada “Propuesta de implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma NTC ISO 45001: 2018 en la empresa Quasfar M&F SA”, tiene como objetivo crear una propuesta de implementación del SG-SST basado en la norma ISO 45001 del 2018 y el Decreto 1072 del 2015 Quasfar M&F S.A, compañía que ofrece servicios de análisis fisicoquímicos, microbiológicos y de bioanálisis en productos farmacéuticos, veterinarios y cosméticos. En la primera fase se realizó un diagnóstico inicial para evaluar el estado actual de la organización de acuerdo al desempeño de los requisitos establecidos por la norma ISO 45001:2018. Tras este análisis se identificó que las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo de la compañía se encuentran reguladas por el decreto 1072 de 2015 y posterior a ello se establecieron las medidas de acuerdo con la normativa para la presentación de la propuesta de implementación del sistema.

Bocanegra y Santofimio (2019) con su investigación titulada “Importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes dedicadas a la fabricación de muebles”. Este estudio se centra en las compañías especializadas en la fabricación de muebles, con el propósito de implementar un SGSST. La iniciativa comienza con una fase diagnóstica y la creación de una base guía para sensibilizar a los productores sobre la relevancia de adoptar el sistema de gestión en sus organizaciones, así como sus beneficios y obligaciones. La herramienta implica un proceso basado en el ciclo PHVA, que se orienta hacia la mejora continua y que tiene como objetivo de prever y valorar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los colaboradores y su entorno. Al tratarse de enfocarse en los procesos con oportunidades de mejora, las empresas podrán optimizar recursos y evitar accidentes laborales y enfermedades de origen laboral.

Una vez llevado a cabo el proceso, se informa al encargado sobre los pasos a seguir para la implementación del SGSST, así como una estimación de los costos involucrados. Finalmente, se procede a evaluar cómo se encuentran las empresas en esta actividad económica en relación con el SG-SST, utilizando los resultados de los diagnósticos realizados.

Marco Metodológico

1.8.Diseño de Investigación de la Consultoría

Se establece que el enfoque de la investigación utilizado será de Tipo Mixto, pues la misma radica en la recopilación, el análisis y la integración de la investigación cuantitativa y cualitativa; como lo menciona Sampieri y Mendoza (2020), estos procesos constituyen un grupo de métodos sistemáticos prácticos y críticos de investigación que involucran la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Además, el tipo de investigación que se utiliza es la Investigación Aplicada a través del diagnóstico y propuesta, pues tiene como fin generar conocimientos que se puedan poner en práctica, para lograr la solución de problemas en un contexto definido con el fin de generar oportunidades de mejora para promover un impacto positivo en la vida cotidiana de las personas (Pinto et al., 2019). De acuerdo con lo anterior, Murillo (2008) plantea que la Investigación Aplicada se denomina investigación práctica, que se identifica porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

Para el enfoque en mención, se ejecutó también una matriz de valoración riesgos e identificación de peligro, a través de la GTC 45; realizando un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes; con respecto al estudio cualitativo, se procede a realizar una encuesta a los empleados para obtener información acerca de cómo evidencian la SST de manera individual y en conjunto.

Durante el desarrollo de la consultoría, los principales instrumentos de recolección de datos necesarios para la investigación aplicada y mixta se utilizaron cuestionarios cerrados, abiertos, Encuestas online, y entrevista. En cuanto al análisis de datos, se utilizó estadística y análisis de contenido cuantitativo y cualitativo.

1.9.Fases de la Consultoría

Para esta fase de consultoría, se aplica la Metodología de Kubr (1997), el cual permite lograr que la empresa Crea Publicitarios SAS realice un desarrollo y mejoramiento organizacional en relación con el diagnóstico inicial de un SG-SST. Por lo anterior, el autor en mención presenta un modelo de consultoría establecidas por las siguientes etapas:

La metodología de consultoría de Kubr (1997) consta de cuatro fases principales que son: iniciación y diagnóstico, planificación de acciones, acción y terminación. La primera fase de iniciación y diagnóstico se enfoca en comprender la situación actual del cliente y determinar sus necesidades, objetivos y expectativas. En esta fase, el consultor debe establecer una relación de confianza y colaboración con el cliente, así como recopilar y analizar información relevante para determinar la raíz del problema y definir los objetivos del proyecto.

La segunda fase es la planificación de acciones, donde se elabora un plan de trabajo detallado que define las actividades a realizar, los recursos necesarios y los plazos para alcanzar los objetivos del proyecto. En esta etapa, el consultor debe involucrar al cliente en el proceso de planificación y asegurarse de que el plan sea realista y factible, además, se deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que el proyecto se mantenga en el camino correcto (Kubr, 1997).

La tercera fase es la acción, donde se implementan las acciones planificadas y se llevan a cabo las intervenciones necesarias para alcanzar los objetivos del proyecto. En esta fase, el consultor debe trabajar en estrecha colaboración con el cliente y su equipo para asegurarse de que el proyecto se esté ejecutando según lo previsto (Kubr, 1997).

Finalmente, la fase de terminación se enfoca en consolidar los logros y asegurar que el cliente pueda continuar y mantener el cambio en el futuro (Kubr, 1997). En esta fase, el consultor debe desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo para evaluar los resultados y la efectividad del proyecto. Además, se deben proporcionar recomendaciones y recursos

adicionales al cliente para apoyar la sostenibilidad y el crecimiento continuo del proyecto (Kubr, 1997).

La evaluación del impacto de una consultoría en SST mediante la metodología de Kubr (1997) implica una serie de pasos importantes. En primer lugar, se deben definir los indicadores específicos que se utilizarán para medir el cambio en la empresa después de la consultoría. Estos indicadores pueden incluir la tasa de accidentes laborales, el nivel de cumplimiento de normas de seguridad, la satisfacción de los trabajadores con el ambiente laboral, entre otros.

Una vez definidos los indicadores, es necesario recopilar datos antes y después de la consultoría para medir el impacto. La información se puede obtener a través de encuestas, entrevistas, registros de accidentes laborales, entre otros. Esta fase de recolección de datos es fundamental para medir el impacto de la consultoría en la empresa.

A continuación, se muestra la tabla de las fases de la consultoría.

Tabla 1.

Fases de la consultoría.

Fase de la Consultoría	Variable
Iniciación y diagnóstico	Identificación de necesidades del cliente
	Análisis del problema
	Establecimiento de objetivos y metas
	Selección del equipo consultor
	Definición del alcance del proyecto
Planificación de acciones	Planificación de actividades
	Identificación y selección de herramientas y técnicas
	Establecimiento de un plan de trabajo
	Asignación de responsabilidades

	Establecimiento de plazos y presupuestos
Acción	Implementación de las actividades Capacitación y entrenamiento Acompañamiento y asesoría técnica Desarrollo de herramientas y metodologías específicas Monitoreo y control
Terminación	Evaluación de resultados Identificación de logros y limitaciones Identificación de factores críticos de éxito Presentación de recomendaciones y planes de acción Transferencia de tecnología y conocimientos

Fuente: elaboración propia.

Luego de recopilar los datos, se procede a analizar los resultados. Se deben comparar los indicadores antes y después de la consultoría para determinar si hubo una mejora significativa y si se cumplieron los objetivos establecidos. También es importante analizar los factores que contribuyeron o limitaron el impacto de la consultoría. Este análisis permitirá entender mejor cómo y por qué la consultoría fue efectiva o no en la empresa.

Finalmente, los resultados de la evaluación deben ser presentados en un informe que incluya los indicadores utilizados, los resultados obtenidos, el análisis de los factores de éxito y limitantes, y las recomendaciones para mantener y mejorar los logros alcanzados. Este informe es fundamental para comunicar los resultados de la evaluación a los interesados y tomar medidas para mejorar la SST en la empresa.

1.10. Población Objeto

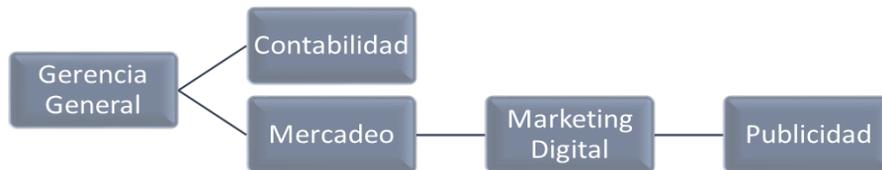
La población objeto de estudio está conformado por 7 colaboradores, los cuales laboran en la empresa Crea Publicitarios SAS, se clasifican por áreas como; gerencia, contabilidad, marketing y diseño (ver Ilustración 1), los cuales conforman la estructura organizacional y se



establecen procesos que involucra decisiones, perfiles para el desarrollo de actividades, especialidades departamentalización, roles, responsabilidades, liderazgo y formalización. Ahora bien, otros autores definen la estructura organizacional como la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización (Stephen y Coulter, 2005).

Figura 1

Organigrama.



Nota. Organigrama propio de la empresa CREA PUBLICITARIOS SAS

Como el número de empleados es una población muy pequeña no se generan muestras.

A continuación, se detalla la estructura organizacional de acuerdo con la tabla 2

Tabla 2.

Distribución por cargos.

Áreas Cargo	No. Personas
Gerencia General	1
Contabilidad	1
Marketing Digital	2
Publicidad	3
Total	7

Fuente: Crea Publicitarios SAS (2023).

1.11. Técnica e Instrumentos

Para este trabajo, se emplearon fuentes de información primaria cuyos datos han sido proporcionados directamente por la compañía debido a que la empresa no proporcionó más información. Dentro de las fuentes primarias se encuentra la encuesta, la cual es realizada directamente a los empleados y documentos internos debidamente revisados que permitió acceder la empresa con relación al SG SST. De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Seguido a lo mencionado, la percepción de los trabajadores con respecto a la Gestión en la SST de la empresa objeto de estudio, permite realizar entrevistas y encuestas para extraer información pertinente.

Como fuente secundaria, se requiere tomar la normativa vigente, según el decreto 1072 de 2015, Norma Técnica Colombiana (GTC 45) y la Resolución 0312 de 2012 regulados por el Ministerio de Trabajo; también trabajos de grados, Artículos científicos de revistas especializadas e investigaciones relacionadas con el objeto de estudio.

Con base a la metodología de consultoría y los objetivos planteados al inicio del desarrollo de esta consultoría, se establece en la tabla 3, de acuerdo con las herramientas e instrumentos de recolección de información aplicados.

Tabla 3.

Herramientas o Instrumentos de recolección de la información.

Título	Objetivo		Actividades
	General	Específicos	

		<p>Objetivo específico 1 Identificar y analizar el estado actual de la organización con respecto a la salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con la normativa vigente.</p>	<p>Actividad 1. realizar una revisión detallada de los documentos relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización, como políticas, procedimientos, manuales, registros y planes de emergencia. Esta revisión permitirá identificar fortalezas y debilidades en la gestión actual de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Actividad 2. realizar una visita a la empresa y observar las condiciones de trabajo, identificar los riesgos presentes, las medidas de control que se aplican, la calidad de los equipos de protección personal y la capacitación que se brinda a los trabajadores. Esta actividad permitirá conocer de primera mano la situación de la empresa en materia de seguridad y salud.</p> <p>Actividad 3. realizar entrevistas con el personal de la organización para conocer su percepción sobre las condiciones de trabajo, los riesgos identificados, las medidas de control implementadas, la capacitación recibida, entre otros aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Estas entrevistas permitirán conocer la percepción y el grado de satisfacción de los trabajadores con respecto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Línea Base y Propuesta Documental en SST</p>	<p>Crear una propuesta documental de un sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo (SG-SST) con base en el decreto 1072 de 2015 para la empresa de diseño y publicidad CREA PUBLICITARIOS SAS en la ciudad de Bogotá.</p>	<p>Objetivo específico 2. Determinar los requisitos mínimos del decreto 1072 de 2015 para el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de diseño y publicidad en la ciudad de Bogotá.</p> <p>Objetivo específico 3. Determinar los requisitos mínimos del decreto 1072 de 2015 para el diseño del sistema de</p>	<p>Actividad 1. Identificar los decretos y normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que aplican a la empresa y realizar una revisión detallada de los requisitos mínimos exigidos por el decreto 1072 de 2015.</p> <p>Actividad 2. Realizar una evaluación detallada de los posibles riesgos laborales asociados a las actividades que realiza la empresa, teniendo en cuenta los procesos, productos y servicios que ofrece. Esto permitirá identificar los requisitos mínimos necesarios para prevenir y controlar los riesgos laborales.</p> <p>Actividad 3. Definir los roles y responsabilidades de los diferentes actores implicados en el esquema e implementación del SG SST, tanto a nivel de la gerencia como de los empleados, para garantizar que se cumplan los requisitos mínimos del decreto 1072 de 2015.</p> <p>Actividad 1. Identificar las actividades laborales en la empresa y la evaluación de los riesgos asociados a cada una de ellas. Una vez identificados los peligros, se deben diseñar las medidas preventivas y correctivas necesarias para minimizar el riesgo de accidentes laborales y lesiones.</p>



seguridad y salud en el trabajo para la empresa de diseño y publicidad en la ciudad de Bogotá.

Actividad 2. establecer políticas y procedimientos para garantizar que los trabajadores sigan las medidas de seguridad establecidas en la empresa., la utilización de equipos de protección personal (EPP)

Actividad 3. La capacitación es esencial para garantizar que los trabajadores comprendan la importancia de seguir las medidas de seguridad establecidas en la empresa. Se deben diseñar programas de capacitación que incluyan la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, el uso de equipos de protección personal.

Objetivo específico

4. Evaluar el impacto de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de diseño y publicidad en la ciudad de Bogotá.

Actividad 1. realizar encuestas de satisfacción laboral a los empleados de la empresa antes y después de la implementación del sistema, con el fin de determinar si ha habido mejoras en su percepción del ambiente laboral y en la calidad de su trabajo.

1.12. Técnicas de actuación y de análisis de la información

Considerando que las preguntas abiertas se presentan a través de cuestionarios, diarios y entrevistas en la investigación cualitativa, usado frecuentemente. El tipo de datos que se recopila normalmente se expresa verbalmente en lugar a través de valores numéricos, estas estadísticas muestran cómo los participantes en los contextos bajo estudio percibieron los eventos y circunstancias.

La implementación de un SG-SST es una tarea fundamental para proteger la integridad física y emocional de los trabajadores. Para lograrlo, se requiere una serie de actividades que permitan identificar los riesgos y determinar las medidas preventivas y correctivas necesarias como las mencionadas anteriormente. Es por esto que la tabla presentada anteriormente es de gran importancia para cumplir con los objetivos propuestos. Cabe mencionar que la identificación y análisis del estado actual de la organización en cuanto a seguridad y salud en el

trabajo es fundamental para conocer la situación actual de la empresa. Esto permite identificar las debilidades y fortalezas del sistema y diseñar un plan de acción para mejorar aquellos aspectos que no cumplen con las normas y requisitos del decreto 1072 de 2015.

Además, la determinación de los requisitos mínimos establecidos a través del Decreto 1072 de 2015 es crucial para el diseño del SG SST. Esto permite establecer los procedimientos y protocolos necesarios para evitar accidentes y lesiones laborales, así como las medidas preventivas y correctivas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores. Asimismo, se pueden identificar los recursos necesarios para la ejecución del sistema y definir los roles y responsabilidades de los diferentes actores involucrados.

Cabe resaltar que realizar la evaluación del impacto en la implementación del SG SST es esencial para determinar su eficacia y eficiencia del mismo. Esto permite conocer si se lograron los objetivos propuestos y si se cumplieron las normas y requisitos legales. También es importante evaluar el impacto organizacional para conocer si se generaron cambios positivos en la cultura empresarial y el ambiente laboral. En resumen, todas las actividades presentadas en la tabla son necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores y el éxito en su implementación.

Tabla 1. Fases de la consultoría.

Fase de la Consultoría	Variable
Iniciación y diagnóstico	Identificación de necesidades del cliente
	Análisis del problema
	Establecimiento de objetivos y metas
	Selección del equipo consultor
Planificación de acciones	Definición del alcance del proyecto
	Planificación de actividades
	Identificación y selección de herramientas y técnicas
	Establecimiento de un plan de trabajo
	Asignación de responsabilidades
	Establecimiento de plazos y presupuestos
Acción	Implementación de las actividades
	Capacitación y entrenamiento
	Acompañamiento y asesoría técnica
	Desarrollo de herramientas y metodologías específicas
	Monitoreo y control
Terminación	Evaluación de resultados
	Identificación de logros y limitaciones
	Identificación de factores críticos de éxito
	Presentación de recomendaciones y planes de acción
	Transferencia de tecnología y conocimientos

Análisis de los resultados

1.13. Fase Iniciación

1.13.1. Identificación de la empresa

Crea Publicitarios SAS

Empresa constituida como sociedad de naturaleza comercial, registrada el día 16 de septiembre de 2018, ciudad de origen Bogotá. Su Nit. 901.322.184-7. Con ubicación en la localidad de Fontibón, dirección Carrera 69I No. 71 64 P 2. Es una pequeña empresa (personal entre 7 trabajadores). Según su actividad económica principal de la empresa 7310: Publicidad. Y su actividad secundaria de la empresa 8219: Fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de apoyo a oficina

Crear Publicitarios SAS, es una empresa legalmente constituida como sociedad de naturaleza comercial, registrada con fecha 16 de septiembre de 2018, ciudad Bogotá; Identificado con Nit. Número 901.322.184-7. Está ubicada en la localidad de Fontibón en la ciudad de Bogotá, dirección Carrera 69I No. 71 64 P 2. Es una pequeña empresa (personal entre 7 trabajadores). Dentro de la tabla de clasificación de riesgos y cotización se clasifica como clase I.

Esta organización, tiene como objeto social la prestación de servicios en el campo de diseño de marca, de campañas publicitarias, estrategias de marketing digital y su actividad económica principal pertenece a 7310: publicidad y como actividad secundaria de la empresa pertenece a 8219: Fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de apoyo a oficina.

Tabla 4.

Matriz DOFA Enfocado en SST (Debilidades Oportunidades Fortalezas Amenaza).

Debilidades	Oportunidades	Fortaleza	Amenazas
Proceso de Implementación SG SST	Mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.	Actitudes positivas compartidas por todos los colaboradores de la empresa con el fin de apoyar a la prevención y promoción en las condiciones de salud y de trabajo como un proceso continuo.	No se podrá identificar, evaluar y valorar sus riesgos, ni identificar los factores de riesgos que podrían afectar negativamente a la empresa.
Falta de cultura de prevención en la SST	Promover actitudes y creencias positivas acerca de la salud, los riesgos, los accidentes, las enfermedades, y las medidas preventivas y paliativas que pudieran tomarse en pos de no sufrir cualquiera de ellos	Proceso en la Transformación de la Cultura de la SST de la empresa.	Riesgos laborales por factores de riesgos psicológicos y físicos

Falta de control, actualización y revisión en la Gestión documental	Proteger los datos de la organización, garantizar el cumplimiento de las normativas legales y evitar las pérdidas financieras causadas por el fraude o el robo de identidad.	La documentación se pone a disposición de todos los empleados, de acuerdo con su necesidad para acceder a ellos.	Se encuentran documentos de procesos de gestión sin orden, sin identificar, sin protección contra daño, deterioro o pérdida.
Falta seguimiento en el sistema de control de riesgos en SST	Vigilar el comportamiento de los peligros identificados, verificar el estado de este e implementar los planes de respuesta a los peligros identificados.	La empresa es consciente de la importancia en la implementación del SG SST, conforme a las disposiciones de la Ley, sus reglamentos y las normativas vigentes.	La empresa está expuesta a una serie de sanciones administrativas y penales.

- **Comunicación de la propuesta**

Se deja constancia que la presente propuesta de servicio en relación con el objeto ha sido comunicada por parte de la IUPGC a la empresa Crea Publicitarios SAS

- **Validación de la propuesta**

La presente propuesta de servicio en relación con el objeto ha sido validada por el Docente IUPGC asignado; tiene como objeto realizar una línea base y propuesta documental en SST Desarrollarla a través de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. La actividad de consultoría se desarrollará de manera virtual, en ningún momento se exigen desplazamientos a la empresa por parte de los docentes y estudiantes de la IUPGC en adelante con Diego Fernando Alcalá López a través de la Consultoría tipo Científico Técnica para la determinación de la Línea de Base en SST y propuesta de mejora.

- **Solicitud de documentación relativa al desarrollo del convenio**

La Organización manifestó a través de una propuesta su grado de interés en el acuerdo, el representante legal nos suministró la documentación requerida por parte de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano los documentos entregados fueron el Certificado Cámara



Y Comercio (no mayor a un mes de expedido), copia cédula del representante legal de la empresa, RUT (Vigente), datos de contacto del Representante Legal: correo corporativos, dirección de la compañía, Números de contactos y se procedió con la generación del convenio de apoyo con valor a cero pesos.

- **Contrato**

Generación del convenio para la Consultoría Científico - Técnica para la determinación de la Línea de Base en Seguridad y Salud en el Trabajo y propuesta de mejora para Diego Fernando Alcalá López / Crea Publicitarios SAS Bogotá Cundinamarca.

Tabla 5.

Diagnóstico inicial al Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo marco Decreto 1072 de 2015.

Fase	Descripción Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Iniciación	Contacto con la empresa	Acercamientos entre partes	Identificación de la empresa
	Crear Publicitarios SAS	(Consultor y Empresa)	Validación de la propuesta
	Carta de propuestas de consultoría SST con definición del servicio a desarrollar (planificación del proyecto/ propuesta de ejecución actividades entregadas a la empresa)	Proyección propuesta apoyo politécnico Grancolombiano.	Comunicación de la propuesta
		Gestión de la propuesta con la empresa.	Contrato Entrega Carta de propuestas consultoría SST al Representante Legal de la empresa
	Gestión en la formalización contrato con la empresa	Contrato de consultoría aprobado y firmado por las partes interesadas	

Nota: actividades desarrolladas en la fase inicial

1.14. Fase Diagnóstico

Durante esta fase, el consultor y la empresa Crea Publicitarios SAS trabajan en conjunto, con el fin de realizar un estudio de la situación actual de la organización de manera formal, estableciendo objetivos de la intervención, identificación del problema a solucionar y se presentan



las alternativas de solución que al ser estudiadas y evaluadas se considera son las más pertinentes para enfrentar la situación actual.

Tabla 6.

Fase Diagnóstico.

Fase	Descripción Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Diagnóstico	Diagnóstico inicial para evidenciar el estado actual de la organización.	Verificación resolución 0312 de 2019 estándares para el nivel de riesgo, como el tamaño de la empresa en número de empleados y decreto 1072 de 2015.	Contexto de la empresa.
	Revisión Normativa aplicable	Lista de chequeo cumplimiento 21 estándares mínimos resolución 0312 de 2019 (matriz de estándares) y decreto 1072 de 2015.	Diagnóstico estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019)
	Revisión y análisis documental	Lista de chequeo y calificación de los ítems estándares mínimos (aplicación Matriz estándares)	Diagnóstico inicial Decreto 1072 de 2015
	Entrevistas Gerente	Se tomó los resultados del diagnóstico inicial señalado por el decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8 numeral 7	Análisis de procesos operacionales
	Elaboración propuesta Plan de trabajo Anual	Se tomó resultado diagnóstico inicial	Propuesta plan de trabajo

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7.

Resultado evaluación inicial.

	Planear	Estándar	Obtenido
ítem evaluado	Recursos		10% 0.5%
	Gestión integral SG SST		15% 0.5%
	Gestión de la Salud		20% 18%
	Gestión de peligros y Riesgos		30% 16.5%
	Gestión de Amenazas		10% 6%
	Verificación del SG-SST		5% 1.5%
	Mejoramiento		10% 1.5%

Figura 2

Resultado evaluación inicial.

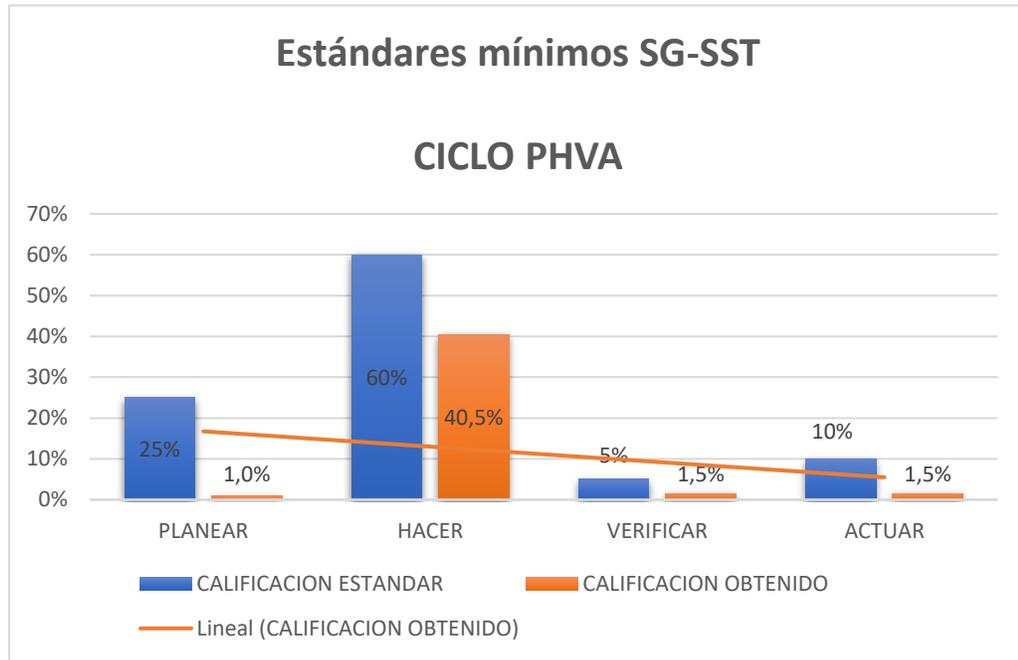


Tabla 8.

Estándares mínimos para SGSST.

ITEM	Criterios. El diseño del SG SST, para empresas con menor a diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II y III	Plan de acción		
		Actividad	Responsable	Prioridad
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	El diseño del SG SST, para empresas de menor a diez (10) colaboradores con nivel de riesgo I, II y III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que avale como mínimo un (1) año de experiencia y certificada por entes en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que avale la aprobación del curso de	Evaluación y seguimiento del desempeño, que incluye la comprobación del cumplimiento de los objetivos planteados. En esta etapa se tienen en cuenta los resultados de la auditoría que permitan implementar las acciones correctivas que se consideren pertinentes.	Gerente General	Alta

	entrenamiento de manera virtual de cincuenta (50) horas. Esta acción también podrá ser ejecutada por personas con formación tecnológica, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST respectivo al curso de capacitación de cincuenta (50) horas virtual.		
Afiliación Seguridad Social Integral	Sistemas de Seguridad Social Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar certificado incorporación al Sistema en mención, que se realiza a través del registro en el Sistema de Afiliación Transaccional por una única vez y de la inscripción en una Entidad Promotora de Salud	Jefe de área, responsable SST Alta
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Evaluación y seguimiento del desempeño, que incluye la comprobación del cumplimiento de los objetivos planteados.	Jefe de área, responsable SST Alta
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST, firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Por medio de indicadores se verifica el cumplimiento del SG-SST y según todos los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesaria. se define todos los indicadores mediante los cuales evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST.	Gerente General, jefe de área, responsable SST Alta
Valoraciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Solicitar conceptos de aptitud que señalen la realización de las valoraciones médicas. Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Evidenciar a través de un documento la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las valoraciones médicas ocupacionales.	Jefe de área, responsable SST Alta

<p>Identificación de peligros; valoración de riesgos</p>	<p>Identificar peligros y realizar la valoración y evaluación de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.</p>	<p>Requerir evidencias que soporten la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, así como de la ejecución de identificación por la periodicidad establecida en el criterio. Solicitar información acerca de los eventos irreparables y verificar que el peligro inscrito al mismo este reconocido, evaluado y valorado. En caso de que se presente valoraciones de riesgo no tolerable, se procederá a comprobar la implementación inmediata de la gestión de intervención e inspección.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Formas de prevención y control frente a peligros identificados y riesgos valorados</p>	<p>Ejecutar actividades de prevención y control de peligros y riesgos, con base al resultado de la herramienta Guía Técnica Colombiana GTC 45 ejecutada.</p>	<p>Requerir soportes documentales establecidos por la empresa donde se comprueba el desempeño de las responsabilidades de los colaboradores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
		<p>Ejecutar una visita a la empresa para verificar su cumplimiento en cuanto a las medidas de prevención y control por parte de los colaboradores.</p>		



<p>Programa de capacitación anual</p>	<p>Elaborar, ejecutar un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye lo referente a los riesgos y peligros y las medidas de prevención y control, extensible a todos los niveles jerárquicos de la organización</p>	<p>Requerir la matriz de identificación de peligros y el programa de capacitación anual con el fin de verificar que el mismo esté encaminados a la identificación de peligros y valoración de riesgos acordes a la evaluación y control de los mismos.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Inducción y reintucción en SST</p>	<p>Realizar actividades de capacitación para el personal nuevo y reintucción para antiguos empleados, los cuales deben estar comprendidas en el programa capacitación, dirigidas a todos los colaboradores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las acciones a realizar que contenga la identificación de peligros y valoración de riesgos en su actividades y entorno de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.</p>	<p>Pedir documentación que evidencie el desempeño del programa de capacitación. Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soportes documentales que den cuenta de la inducción y reintucción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento. Para realizar la verificación tener en cuenta: Verificar el 10%. En empresas entre cincuenta y uno 51 y doscientos 200 empleados, En empresas con más de 201 empleados, comprobar los soportes establecidos por la normatividad para 30 empleados.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Curso de capacitación de cincuenta (50) horas en SST Virtual.</p>	<p>El asignado será responsable del SG SST, el cual tendrá que ejecutar el curso de capacitación de 50 horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Solicitar el certificado del curso de capacitación de cincuenta (50) horas Virtual en SST requerido por el Ministerio del Trabajo, a nombre del responsable del SG SST.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>



Objetivos de SST	<p>Concretar los objetivos del SG SST de conformidad con la política, deberá presentarse de manera clara cuantificables y medibles, establecer metas de forma concisa y de la mano con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente. Los mismos deberán estar documentados, comunicados a todos los colaboradores, revisados, evaluados mínimo una vez por año, renovados de ser necesario y deberán estar soportados bajo la firma del empleador.</p>	<p>Examinar los objetivos los cuales deberán estar definidos y que cumplan con las condiciones mencionadas en el criterio y si existen evidencias del proceso de difusión.</p>	Responsable SST	Alta
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	<p>Realizar la evaluación inicial del SG SST, priorizando a través del plan de trabajo anual para la actualización del existente.</p> <p>Se deberá ejecutarse por el responsable del SG SST o estipulada por la empresa con personal externo que cuente con licencia en SST</p>	<p>Requerir la evaluación inicial del SG SST mediante las matrices legal, identificación de peligros y evaluación de riesgos, como también la verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.</p> <p>Comprobar la metodología que se tiene como un sistema de archivo y conservación documental, para los registros y documentos que soportan el SG SST.</p>	Responsable SST	Alta
Registro y retención documental del SG SST	<p>Establecer un sistema de archivo y conservación documental, para los registros y documentos que soportan el SG SST.</p>	<p>Verificar mediante muestreo que los registros y documentación estén legibles para el lector; de la misma forma deberá estar de manera accesibles para los vinculados con los documento en particular, y deberán estar protegidos contra pérdidas.</p>	Responsable SST	Medio

<p>Matriz legal</p>	<p>Definir una herramienta como la Matriz Legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.</p>	<p>Pedir la herramienta para verificar que domine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa; como también las Reglas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros y riesgos identificados en la empresa. • Medidas vigentes de diferentes entidades que le apliquen, relacionadas con riesgos laborales. 	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Mecanismos de comunicación</p>	<p>Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.</p>	<p>Verificar la presencia de elementos eficaces de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de SST.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Evaluación e Identificación para adquisición de bienes y servicios</p>	<p>Establecer una manera para la identificación y evaluación específicos en temas de SST con respecto a la adquisición y compras de servicios y productos.</p>	<p>Verificar la efectividad de un procedimiento para la identificación y valoración de las especificaciones en SST de las adquisiciones y compras de productos y servicios y verificar su cumplimiento.</p>	<p>Gerente General, jefe de área, Responsable SST</p>	<p>Medio</p>
<p>Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.</p>	<p>Pedir la evidencia soportadas con los documentos respectivos para identificar y ejecutar oportunidades de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar efectividad.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>
<p>Plan de mejoramiento</p>	<p>Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.</p>	<p>Requerir evidencias de las operaciones correctivas ejecutadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las ARL.</p>	<p>Responsable SST</p>	<p>Alta</p>

Tabla 9.

Fase Diagnostico descripción socio demográfica y de condiciones de salud.

Actividad	Metodos de Trabajo	Resultados
Elaboración de encuesta	Selección de la inforación necesaria para obtener resultados	
Link de encuesta para su desarrollo	Creación de link de encuesta mediante Google Forms	Informe perfil socio demográfico y de condiciones de salud
Analisis de la información obtenida por la encuesta	Resultados graficos de las encuestas	Propuesta programa de promoción y prevención

Fuente: elaboración propia.

Para la descripción Sociodemográfico y diagnóstico de las condiciones de salud se aplicó una encuesta a todos los colaboradores de la empresa Crea Publicitarios completada a través del programa Google Forms utilizando el siguiente enlace <https://forms.gle/BQQ2AH7juUAacXNq7>.

Por otra parte, a continuación, se muestra la matriz de identificación de peligros asociado a la organización.

La matriz de identificación de peligros, también conocida como matriz IPERC, es una herramienta de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se utiliza para identificar los riesgos y peligros asociados a las actividades laborales en una empresa o lugar de trabajo. Su objetivo principal es establecer medidas preventivas y correctivas para minimizar el riesgo de accidentes laborales y lesiones en los trabajadores, así como reducir la exposición a sustancias tóxicas y otras situaciones que puedan poner en peligro la salud de los empleados.



La matriz IPERC ayuda a las empresas a cumplir con los estándares de seguridad y salud en el trabajo, establecidos por las normativas legales y regulatorias, y también a mejorar la eficiencia y productividad de la empresa al minimizar los tiempos de inactividad y las pérdidas financieras causadas por accidentes laborales. Además, la matriz IPERC es una herramienta muy valiosa para promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo, fomentando la conciencia de los riesgos y la importancia de la prevención entre los trabajadores (Ver Anexo 1)

A continuación, se muestra la Matriz IPERC para las actividades a desarrollar.

Tabla 10

Fase diagnostica Identificación de Peligros y Valoración de riesgos

Peligros	Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas	Medidas de Control
Trabajo en oficina con computadora	Fatiga visual, estrés	Dolor de cabeza, cansancio	Realizar pausas activas durante la jornada laboral para evitar la fatiga y el estrés.	Realizar pausas en el trabajo con la computadora, iluminación adecuada
Manejo de sustancias químicas	Inhalación, contacto con la piel	Irritación en la piel, intoxicación	Usar los productos químicos de manera segura y siguiendo las recomendaciones del fabricante	Uso de equipos de protección personal, almacenamiento adecuado
Trabajo en altura	Caídas	Lesiones, fracturas	Realizar una adecuada evaluación de riesgos y llevar a cabo medidas preventivas.	Uso de arneses, verificación de la estabilidad del lugar
Manipulación de maquinaria	Atrapamientos, cortes	Amputaciones, lesiones graves	Realizar una adecuada evaluación de riesgos y llevar a cabo medidas preventivas	Capacitación para la manipulación segura de la maquinaria, protección de las partes peligrosas
Trabajo en espacios reducidos	Asfixia, claustrofobia	Desmayos, asfixia	Mantener una adecuada ventilación y temperatura en los lugares de trabajo para evitar la exposición a ambientes contaminados o extremos.	Ventilación adecuada, monitoreo de los trabajadores
Trabajo en áreas de construcción	Caídas, objetos que caen	Lesiones, fracturas	Realizar pausas activas durante la jornada laboral para evitar la fatiga y el estrés.	Uso de arneses, cascos de protección
Carga física de trabajo	Lesiones musculares, hernias	Fatiga, lesiones crónicas	Realizar pausas activas durante la jornada laboral para evitar la fatiga y el estrés.	Rotación de tareas, capacitación para la manipulación adecuada de cargas
Condiciones de iluminación inadecuadas	Fatiga visual, dolores de cabeza	Dificultad para realizar el trabajo	Proporcionar herramientas y maquinaria ergonómicas para facilitar las tareas laborales.	Mejora de la iluminación, descansos regulares para la vista
Falta de capacitación para el	Inhalación, contacto con la piel	Irritación en la piel, intoxicación	Usar los productos químicos de manera segura y siguiendo las recomendaciones del fabricante.	Capacitación adecuada, uso de equipos de protección personal

manejo de
sustancias
químicas

Fase Planificación de acciones

En esta fase de acuerdo a la metodología de Kubr, se elaboran planes de acción que se deberán mostrarlas a la empresa CREA PUBLICITARIOS S.A.S, que para este caso, se da el cumplimiento de la fase a través de las evidencias de la propuesta documental que se presenta en los siguientes apéndices:

1. Acta de Reunión 1. (Apendice A)
 2. Acta de Reunión 2. (Apéndice B).
 3. Informes diagnósticos R.0312 Crea Publicitarios. (Apéndice c)
 - 4 Requisitos empleador decreto 1072. (Apéndice D)
 5. Caracterización Del Proceso Crea Publicitarios. (Apéndice E)
 6. Informe Perfil Sociodemográfico Crea Publicitarios. (Apéndice F)
 7. Formato de responsabilidades en SG-SST. (Apéndice G)
 8. Matriz Estándares mínimos. (Apéndice H)
 9. Matriz evaluación inicial. (Apéndice I)
 10. Plan De Mejoramiento SG-SST Crea Publicitarios. (Apéndice J)
 11. Plan De Mejoramiento Propuesta Programa De Promoción Y Prevención Anual. (Apéndice K)
 12. Matriz Raci Crear Publicitarios. (Apéndice L)
 13. Matriz IPERC Crea Publicitarios. (Apéndice M)
 14. Mapa De Procesos. (Apéndice N)
 15. Procedimientos de Trabajo Seguro CREA PUBLICITARIOS. (Apéndice Ñ)
-

16. Certificado de Innovación. (Apéndice O)

Fase de Accion

Siguiendo esta fase de acuerdo a al metodología aplicada, se socializarón los resultados, para promover la aplicación de las propuestas presentadas, asi mismo se presentaron los documentos de acuerdo a la propuesta documental, con el objetivo de que se tenga una base fundamental para poner en practica todas las recomendaciones y acciones presentadas como oportunidades de mejora continua. (Ver Apendice 9)

Fase terminación

Para dar cierre al desarrollo de esta consultoria, la fase final se ejecutó a través de la presentación informe final, recibiendo como respuesta la aceptación por parte de la empresa CREA PUBLICITACIOS S.A.S y culminación de la misma; dando cumplimiento a los terminos en los tiempos establecidos en el contrato.

Conclusiones

Con respecto a los objetivos planteados para el desarrollo de la consultoría, se da cumplimiento a los mismos ejecutados de la siguiente forma:

Se realizó una propuesta documental de un SG-SST, con respecto al Decreto 1072 de 2015 para la Organización de diseño y publicidad Crea Publicitarios SAS en la ciudad de Bogotá; se identificó y analizó el estado actual de la organización con respecto a la salud y seguridad en el trabajo de acuerdo a la normativa vigente, se determinó los requisitos mínimos del decreto 1072 de 2015 para el esquema del SG SST para la compañía de diseño y publicidad

de la ciudad de Bogotá, se procedió con el Diseño de los procedimientos y protocolos necesarios para evitar los accidentes y lesiones laborales, así como las medidas preventivas y correctivas del sistema y por último se evaluó el impacto de la ejecución e implementación SG SST para la empresa en mención.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la evaluación inicial del estado actual de la empresa; se hace la sugerencia como prioritaria el asignar el responsable de la SST, ejecutar la programación de capacitación a todo el personal a través del apoyo de la ARL, para el proceso de asesoría, capacitación en cuanto a la SST, se recomienda dar cumplimiento a la propuesta del programa anual y programa de promoción y prevención que se realizaron como propuesta.

De acuerdo con el contextos de salud, de la mano con el perfil socio demográfico de los empleados de la empresa, de acuerdo a lo establecido en los programas de vigilancia epidemiológica y correlación a los peligros y riesgos identificados en la empresa, se estable una encuesta para todos los empleados. Con los datos obtenidos del perfil socio demográfico, se puede ejecutar actividades dentro del SG-SST, para el desarrollo y cumplimiento de este. Se sugiere oportunidades de mejoras tales como capacitaciones, asesorías, inducción y reinducción.

Se sugiere a los empleados a someterse a un examen de salud periódicamente, para que el médico pueda hacer recomendaciones y prestar atención.

Con respecto a la propuesta línea base, se recomienda realizar actualizaciones pertinentes de acuerdo con cambios que se presente en los procesos de acuerdo con la normatividad vigente que corresponda.



Referencias

- American Psychological Association (2019). *Style and Grammar Guidelines*. Disponible de <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/>
- Benítez Puentes, J. A. (2019). Propuesta de implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma NTC ISO 45001: 2018 en la empresa Quasfar M&F SA (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2ª. ed. Pearson.
- Bocanegra, A. M., & Santofimio, E. A. (2019). Importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes dedicadas a la fabricación de muebles (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Cebrian, J., Liu, H., Christman, M., Hollweg, T., McCay, D. F., Balouskus, R., McManus, C., Ballester, H., White, J., Friedman, S., y Benson, K. (2020). Correction to: Standardizing Estimates of Biomass at Recruitment and Productivity for Fin- and Shellfish in Coastal Habitats. *Estuaries and Coasts*, 43(7), 1803–1803. <https://doi.org/10.1007/s12237-020-00731-2>
- CRAI - Universidad del Rosario. (2020). *Antómate de leer—Siete casas vacías* [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=0M_3uGrEsuM
- Diseño Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Petos Publicidad Sas Del. (s/f). Edu.co. Recuperado el 14 de marzo de 2023, de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/9660269d-d7f2-404c-a916-c0e6443f8e9e/content>
-

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Costa Rica: Revista Nacional de Administración.

Elaboración de una propuesta para la implementación de las (no date). Available at:

<https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1057/ELABORACION%20DE%20UNA%20PROPUESTA%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LAS%20ACTIVIDADES%20DE%20RESTAURACION%20ANTE%20RICOS%20ANTOJOSOS%20S.A..pdf?sequence=1> (Accessed: March 14, 2023).

Frank, A. (2012). *Diario* (D. Puls, Trad.). Penguin Random House.

Guía Técnica Gtc 45 And, H. I. (2012). *Guía Para La Identificación De Los Peligros Y Valoración De Riesgos*. Bogotá: Instituto Colombiano De Normas Técnicas Y Certificación (Icontec).

ILO-OSH. (2002). Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio. *Oficina Internacional del Trabajo (OIT)*, 19.

Kurb, M. (1997). Consultoria de empresas: Consultoria de empresas guia para la profesión https://www.academia.edu/34148111/LA_CONSULTORIA_DE_EMPRESAS_4074.

Ministerio De Trabajo. Decreto Numero 1072 de 26 de mayo del 2015. [En Linea]. Bogotá 15 de Abril, 2016 [citado el 17 de febrero de 2020]. Disponible en internet: [URL:https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8)

Molano Bravo, A. (2020). *Cartas a Antonia*. Aguilar.

OIT. (2022). *Estudio sobre los servicios de salud en el trabajo en Colombia*. Colombia:

Copyright © Organización Internacional del Trabajo.

Peña, A. T., Leidy, B., Sánchez, J., Leidy, R., Rojas, V. P., Patricia, J., & Aldana, C. (s/f).

Propuesta para el diseño del SG-SST en la empresa En Popa Publicidad S.A.S basado en la legislación vigente Colombia. Edu.co. Disponible en:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/609/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pinto, M., Gómez-Hernández, J. A., Sales, D., Cuevas-Cerveró, A., Fernández-Pascual, R., Caballero, D., ... & Navalón, C. (2019). Aprender y enseñar competencias digitales en un entorno móvil: avances de una investigación aplicada a profesorado y alumnado universitario de Ciencias Sociales. *Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação*, 12(2), 585-596.

Quijano, R. C. (2011). *El riesgo y la historia empresarial antioqueña. Tres casos de estudio*.

Medellin: Fondo Editorial Universidad EAFIT,.

Rubiano, M. M. (2022). *Prevención Y Promoción De La Salud En Contextos Laborales*.

Componentes Sociodemográficos De La Población, 2.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología De La Investigación*. Ciudad De México: Mc Graw Hill Education.

Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.



- Sst, F. P. (2020). *Documento Técnico Del Plan De Continuidad Del Negocio*. Bogotá: Sistema Integrado De Planeación Y Gestión (Intranet) Versión 2.
- Stephen P., R., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación Octava Edición.
- Trabajo, M. D. (2022). *Decreto Número 1072 De 2015*. Bogota: Gestor Normativo.
- Trabajo, M. d. (2022). Guia tecnica de implementación del SG SST para Mipymes. 14.
- Tumbaco, S. L., Alcivar, B. J., & Merchán, S. M. R. (2016). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Transición de las OHSAS 18001: 2007 a la nueva ISO 45001. *Revista Publicando*, 3(9), 638-648.
- Vargas Cordero, Z. R. (2008). La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científicas. *Revista Educación*, Vol. 33, Núm. 1, 2009, Pp. 155-165.
- Viancha, P. (2021). Control Y Evaluación Sistemática De Los Procesos Del Decreto 1072 De 2015 E Iso 45001 De 2018. *Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo*, Vol. 3. No. 3.
- Willis, J. J. F., & Llaja, A. M. V. (2021). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1).
- Yan, C. (2020). Application of aesthetic distance in ancient Chinese literature. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 664–670. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.293>
-

Apéndices

- 1.14.1. Apéndice A. Acta de Reunión 1.*
 - 1.14.2. Apéndice B. Acta de reunión 2.*
 - 1.14.3. Apéndices C. Informes diagnósticos R.0312 Crea Publicitarios.*
 - 1.14.4. Apéndices D. Requisitos empleador decreto 1072.*
 - 1.14.5. Apéndices E. Caracterización Del Proceso Crea Publicitarios.*
 - 1.14.6. Apéndices F. Informe Perfil Sociodemográfico Crea Publicitarios.*
 - 1.14.7. Apéndices G. Formato de responsabilidades en SG-SST.*
 - 1.14.8. Apéndices H. Matriz Estándares mínimos.*
 - 1.14.9. Apéndices I. Matriz evaluación inicial.*
 - 1.14.10. Apéndices J. Plan De Mejoramiento SG-SST Crea Publicitarios.*
 - 1.14.11. Apéndices K. Plan De Mejoramiento Propuesta Programa De Promoción Y
Prevenición Anual.*
 - 1.14.12. Apéndices L. Matriz Raci Crea Publicitarios.*
 - 1.14.13. Apéndices M. Matriz IPERC Crea Publicitarios.*
 - 1.14.14. Apéndices N. Mapa De Procesos.*
 - 1.14.15. Apéndices Ñ. procedimientos de Trabajo Seguro CREA PUBLICITARIOS.*
 - 1.14.16. Apéndices O. Certificado de Innovación.*
-