

**Desarrollo, construcción y consolidación del proyecto de grado**

**Fase 6 – Construye y consolida el proyecto de grado.**

**Presentado por:**

**Leidy Katherine Gómez COD. 1.026.562.968**

**Olma Pineda Pineda COD. 1.026.253.100**

**Deisy Paola Avila COD. 1.024.497.038**

**Angie Mayerli Montes COD. 1.024.500.912**

**GRUPO: 101007A\_74**

**Tutor:**

**Claudia Rocío Rocha**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano – 101007A**

**Bogotá**

**Mayo 2017**



## **INTRODUCCION**

En el siguiente trabajo se desarrolla investigación entorno a una pregunta de investigación, esta pregunta está formulada por medio de un problema de Sistema de Seguridad y salud en el trabajo detectado al interior de la empresa Allmark S.A. comercializadora con más de 16 años de existencia con sede principal en la ciudad de Bogotá.

La pregunta de investigación formula, desarrolla y nos lleva a presentar una propuesta adecuada a los hallazgos que se encuentren durante la investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

### CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema.....	4
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Objetivos.....	7
1.4 Justificación de la investigación.....	8

### CAPITULO 2: REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Marco teórico.....	10
------------------------	----

### CAPITULO 3: METODOLOGIA GENERAL

3.1 Metodología de la investigación.....	13
3.2 Población y muestra.....	13
3.3 Fuentes de información.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14

### CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados.....	16
4.2 Análisis de datos.....	30

### CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos.....	31
5.2 Recomendaciones.....	33
5.3 Propuesta.....	34
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	37
5.3.2 Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt.....	38

Conclusiones.....	48
-------------------	----

Referencias bibliográficas.....	50
---------------------------------	----

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

En este capítulo se describe la problema encontrada en la empresa Allmark con relación a la investigación realizada al área de talento humano en materia de salud y seguridad en el trabajo para ello inicialmente se presentan los acontecimientos que han ocurrido en la empresa y que fueron encontrados a lo largo investigación, seguido de ello se expresa de manera clara el problema principal de la empresa Allmark y las mejoras que se van a realizar para la solución de dicho problema mostrando la importancia de la realización de la investigación así como su contribución en la práctica empresarial..

### **1.1. Antecedentes del Problema**

La empresa Allmark es una empresa que está enfocada a la comercialización de partes piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores de cada uno de sus clientes, lleva aproximadamente 16 años en el mercado y durante este tiempo ha venido diversificado sus productos y creciendo internamente en su organización generando la necesidad de estandarizar sus procesos y reorganizar el manejo interno de su compañía, por esto surge la necesidad de establecer los procesos y dividirlos en diferentes áreas, una de estas el área de salud ocupacional, la encargada del sistema de seguridad y salud en el trabajo puesto que su crecimiento forja una necesidad de proteger a sus empleados en cada una de sus labores, no solo porque entre más empleados menos es la posibilidad de control si no porque la empresa está buscando certificar cada uno de sus procesos bajo las normas de calidad establecidas.

Anteriormente al inicio de la compañía no se hizo tan visible esta necesidad puesto que eran pocos empleados y era más fácil generar control de manera informal, pero con el paso del tiempo la empresa Allmark ha crecido considerablemente lo que obliga a la compañía a

establecer entes de control en sus procesos no solo para su efectividad si no por sus seguridad industrial

En este capítulo se aborda los antecedentes del problema detectado en materia de salud ocupacional, la empresa no cuenta con sistemas estructurados en calidad, medioambiente y salud ocupacional, sus actividades en relación a estos tres factores son ejecutados sin estructura, planeación y control, para ello se presenta una propuesta de un Sistema Integral de Gestión SIG, basado en las normas:

**ISO 9001-2015 SISTEMA INTEGRAL DE CALIDAD:** Permite desarrollar procesos a un coste más pequeño y desarrollar productos o servicios con mayor calidad, menor coste y con más agilidad.

**ISO 14001:2015 SISTEMA DE GESTION MEDIOAMBIENTAL:** Favorece a toda la sociedad en general ya que nos permite mantener una calidad de vida superior y una mejora en el entorno de vida medioambiental.

**OSHAS 18001:2015 SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Un control sobre la salud y seguridad laboral favorece a todos los empleados que desarrollan cualquier labor dentro de la organización, ya que la desarrollan con un mínimo de riesgo para su integridad, regidos por la normatividad Decreto 1443:2014 que dicta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

## **1.2 Planteamiento del problema**

Las compañías día a día se enfrentan a cambios constantes, en la actualidad es parte fundamental y de prioridad a la calidad de sus procesos, conservación del medio ambiente y la salud y seguridad social de sus empleados.

Por legislación Colombiana vigente es de obligatoriedad el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo a más tardar a septiembre de 2017, la empresa no cuenta con estructuración del sistema integral de gestión a la fecha, lo cual es de gran relevancia y urgencia presentar una propuesta para el desarrollo adecuado de estos tres temas: Seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y calidad de procesos al interior de la compañía.

¿Cómo elaborar la propuesta para la implementación de un sistema integral de gestión en la comercializadora Allmark S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá?

### 1.3 Objetivos

#### General

Esta investigación tiene como objetivo elaborar la propuesta para el desarrollo de un sistema integrado de gestión SIG aplicable a la actividad de la comercializadora Allmark en la ciudad de Bogotá.

#### Específicos

- Diagnosticar el estado actual del programa de salud y seguridad en el trabajo
- Recopilar información actual del programa y deducir el porcentaje de cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo
- Proponer un plan de acción para dar cumplimiento por lo menos en el 90% del programa de salud y seguridad en el trabajo
- Incluir el programa de seguridad y salud en el trabajo en el sistema integral de gestión para la compañía Allmark S.A.

## 1.4 Justificación de la Investigación

A través de este proyecto se busca identificar la necesidad que tiene las empresas de desarrollar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, conociendo la importancia que tiene este sistema en el desarrollo eficaz de los procesos internos de la compañía, así como el velar por la seguridad industrial de cada uno de sus operarios. Establecer esta importancia hace que cada vez más empresas busquen la excelencia en su manejo de procesos, que entiendan la relevancia que tiene implantar un sistema como este en sus compañías y los problemas futuros que estos pueden llegar a ocasionarles ya que este sistema busca minimizar el riesgo de accidente en el interior de los procesos.

La investigación tiene como primordial relevancia establecer el estado actual al sistema integral bajo el sistema de salud y seguridad en el trabajo SG-SST, medio ambiente y calidad para la empresa Allmark S.A.

Se busca contribuir por medio de la presente investigación al desarrollo del sistema integral para la empresa, generación de información, métodos y resultados para las empresas de la misma actividad económica y aportar conocimientos a la estructura de un sistema integral en Colombia.

¿Por qué es importante investigar los temas propuestos?

Es importante investigar el tema propuesto para el diseño, implementación y certificación al sistema integral para la empresa Allmark S.A.

La implementación y certificación para el caso de la empresa en investigación nos dará experiencia y resultados que sirven como aportes para empresas de actividades similares en Colombia.

¿A quién le sirven los resultados del estudio?



Los resultados de este estudio aportaran conocimientos, información y experiencias para empresas de actividades similares de comercialización en Colombia.

Los resultados de diseño, implementación y certificación darán aportes al sistema actual en materia de SG-SST sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado en Colombia.

La investigación sirve como pauta para estudiantes y comunidad científica interesada en la estructura de un sistema integral en una empresa de comercialización en Colombia.

¿De qué manera contribuye al mejoramiento de la práctica empresarial?

La presente investigación Contribuye al mejoramiento en temas de diagnóstico, planificación, realización, verificación y el actuar en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el entorno empresarial.

La estructura propuesta aporta a la articulación integral de tres ejes seguridad y salud, ambiente y calidad esenciales en cualquier compañía.

## CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

En este capítulo se abordan temas investigados por diferentes autores los cuales son de gran importancia para su análisis ya que contribuyen con la solución a la problemática encontrada en la empresa Allmark.

### 2.1 Marco Teórico

La difusión de tantos estándares de gestión ha llevado a las empresas a que su implementación como un fruto único de Sistema de Gestión Integrado, esto provoca que en el ámbito académico se inicien a la realización de investigaciones que analiza dicho aspecto.

La literatura que existe sobre el tema se basa en estudios teóricos en los que describe que es un sistema integrado de gestión, la metodología y los principales aspectos a tener en cuenta, los niveles de integración de la organización, así como ventajas e inconvenientes.

Es difícil describir un modelo único de integración de sistemas de gestión, dado que los modelos de los sistemas integrados son muy específicos, son prácticamente individualizados, adaptados a cada empresa que decide llevar el proceso.

Algunos autores sobre la integración de sistemas de gestión:

- Edwards Deming (1982) incorpora otros aspectos relevantes a la definición de calidad al considerarla como un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo costo adecuado a las necesidades del mercado. Es esencial la referencia que el autor realiza al mercado, pues se comienza a marcar un cambio de paradigma en la concepción de la calidad, donde precisamente el conjunto de consumidores actuales y potenciales es el que define el concepto estratégico de la entrega de valor. Entre las numerosas contribuciones de este autor se encuentran el concepto de variabilidad, los catorce puntos o sugerencias para la mejora de la calidad y la productividad en las organizaciones. Aquí resalta la importancia de la mejora

continúa a través del ciclo planificar-hacer-verificar-actuar (PHVA) y la importancia estratégica de los trabajadores en el desempeño de las organizaciones. Deming fue el que popularizó este ciclo inicialmente desarrollado por Shewhart. Constituye una herramienta clave, ya que ayuda a establecer en la organización una metodología de trabajo, encaminada al mejoramiento continuo de sus procesos. Todas las sugerencias gerenciales de Deming alcanzaron un éxito rotundo en el sistema empresarial de Japón. Su filosofía acerca de la calidad tenía un enfoque hacia la prevención y no a la corrección, de ahí que le concediera tanta importancia al personal como protagonista del logro de la calidad en la organización.

- Philip Crosby (1979) en su obra *La calidad no cuesta*, la define como el cumplimiento de las especificaciones o requisitos. Hace referencia al control de la calidad, entendido como la inspección de las características de los productos. Sus contribuciones fundamentales se orientan a considerar al sistema de calidad en función de la prevención de errores y al logro del estándar de desempeño de cero defectos. De ahí que su lema fuera "hacerlo bien desde la primera vez y conseguir cero defectos".
- Weiler et al. (1997). Presenta el modelo de mejora continua: compromiso, planificación, implantación, medida, revisión de la gestión. Determina que los objetivos de integración están alineados con los objetivos estratégicos.
- Karapetrovic y Willborn (1998). Lo explica como un único sistema formado por subsistemas de función específica que pierden completamente sus identidades únicas: sistema de sistemas.
- Winder (2000). Plantea 14 reglas para la integración, destacando la importancia del compromiso de la dirección, decisión del tipo de SIG y objetivos comunes.
- Wilkinson y Dale (2000). Determina cinco elementos clave: diferente comprensión del concepto integración, simplificación de la terminología, las diferencias en los objetivos

dificulta procesos, la integración basada en la calidad total provoca una mejora los resultados y la importancia de la cultura.

- Beckmerhagen et al. (2003). Lo define como el proceso de unificar las diferentes funciones específicas de los sistemas de gestión en un único sistema de gestión integrado más efectivo.
- Karapetrovic y Jonker (2003). La integración proporciona sinergias y ahorros para la organización. Determina dos niveles: alineación estándares e integración en un único sistema. Clasifica los modelos de integración en: por procesos, PDCA y armonizando, alineando e integrando los diferentes de sistemas de gestión.
- McDonald et al. (2003). Tres procesos: revisión de la gestión, control operacional y auditorías internas. Único sistema para cada organización, diferentes sistemas para todas.
- Fresner y Engelhardt (2004). Combinación de sistemas de gestión basado en análisis de los procesos clave y definición elementos comunes: comprensión de las actividades productivas, planificación sistemática, implementación, control, auditoría y mejora.
- Zutshi y Sohal (2005). Condicionantes: complejidad organización, relación aspectos medioambientales con procesos clave, integración documentación sistemas calidad y medioambiental. Cultura, naturaleza y tamaño empresa condicionan el proceso.
- Zeng et al. (2006). Los factores internos y externos condicionan la implantación son:
  - Internos: recursos humanos, estructura y cultura de la organización.
  - Externos: stakeholders, organismos certificadores y entorno institucional.

Como se puede ver, no hay numerosos autores que hayan investigado acerca de la integración de los sistemas de gestión, esto puede indicar la novedad de este concepto.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

En este capítulo se aborda la metodología de investigación para llegar al objetivo del proyecto, diseñar una propuesta de Sistema integral de gestión para la comercializadora Allmark S.A. en la ciudad de Bogotá, herramientas a utilizar para recolección de datos, se expone la población y porcentaje de muestra donde se aplicaran dichas herramientas.

### **3.1. Método de la investigación**

Con el fin de definir cuál es la importancia de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esta investigación se desarrollo con base al enfoque Cualitativo, esta estrategia consiste en conocerlos hechos, procesos, estructuras y personas, se buscó establecer un trato directo, intensivo y empático con las personas involucradas en el proceso de investigación, para lograr una comprensión holística, donde el punto de vista, las emociones y experiencias de los participantes fueron muy importantes, con el fin de comprender a las personas y su contexto.

### **3.2 Población y Muestra**

Población:

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características observables en un lugar y un momento determinado, en el caso de Allmark S.A. la población total es de 125 empleados.

Muestra:

Es un subconjunto representativo de la población, del tipo de muestra seleccionada dependerá la calidad y cuan representativo se quiera sea el estudio de la población, para el caso de Allmark escogeremos el muestro aleatorio, consiste en seleccionar al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido, de 125 empleados se tomara un 20% es

decir 25 personas aproximadamente, estas se escogerán de cualquier área o nivel al interior de la compañía los cuales se someterán a observación directa durante la realización de actividades, así como también se puede someter en algunos puntos del diagnóstico inicial a observación directa áreas, infraestructura, espacios comunes etc.

### **3.3 Fuentes de información**

Fuentes primarias: Normas técnica ISO 9001:2015,14001:2015, OSHAS 18001:2015, DECRETO 1072:2015, DECRETO 52:2017 y demás que emane el gobierno nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Nos soportaremos sobre el contenido de estructura de los sistemas y normas anteriormente mencionados.

Fuentes secundarias: Documentos ya elaborados por la empresa Allmark en materia de seguridad y salud en el trabajo e investigaciones similares a empresas comercializadoras en Colombia.

Abordaremos las fuentes secundarias como oportunidades de mejora para la investigación y puesta en marcha del sistema integral de gestión en la empresa Allmark S.A.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Diagnóstico inicial con el área de Recursos Humanos, preguntas que nos arrojará un nivel de cumplimiento del programa de Salud ocupacional este incluye observación directa a diferentes dependencias, áreas y cargos en la comercializadora.

#### **La observación**

Se utiliza para recolectar los datos necesarios para un estudio, es un método clásico de investigación científica; además, es la manera básica por medio de la se obtuvo información acerca de la situación de la empresa Allmark.

La observación de campo es el recurso principal de la observación descriptiva; se realiza en los lugares donde ocurren los hechos o fenómenos investigados.

La investigación de laboratorio es la que se realiza con grupos humanos previamente determinados, para observar sus comportamientos y actitudes tiene la gran ventaja de que el fenómeno se describe tal y como sucede en la realidad.

Los principios básicos para realizar la observación:

1. Debe ser planeada cuidadosa y sistemáticamente.
2. Debe llevarse, por escrito, un control cuidadoso de la misma.
3. Debe especificarse su duración y frecuencia.
4. Debe seguir los principios básicos de confiabilidad y validez.

Las ventajas de la observación, es que determinada conducta se describe en el momento exacto en que está ocurriendo, además, las observaciones se pueden realizar independientemente de que las personas estén dispuestas a cooperar o no.

Pasos que debe tener la observación

1. Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
2. Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
3. Determinar la forma con que se van a registrar los datos
4. Observar cuidadosa y críticamente
5. Registrar los datos observados
6. Analizar e interpretar los datos
7. Elaborar conclusiones e informe.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En este capítulo abordamos la herramienta de diagnóstico inicial, la cual incluye observación directa sobre las áreas, puestos de trabajo y empleados, tiene como fin establecer el nivel de cumplimiento actual del programa SG-SST para la empresa Allmark S.A. se compone de 100 preguntas aproximadamente, las cuales evalúan el SI/NO/NOAPLICA para la actividad en materia de seguridad y salud.

### 4.1. Presentación de Resultados

Diagnóstico realizado tipo entrevista con el área de Recursos Humanos, con observación directa a las diferentes áreas o niveles de la empresa.

ASPECTO EVALUADO	SI/NO/NOAPLICA	OBSERVACIONES
<b>1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
1.1. ¿En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo de la organización?	NO	
1.2. ¿La Política está firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance, cobertura a todos los centros de trabajo y trabajadores (incluyendo los teletrabajadores), está fechada, revisada y actualizada como mínimo una vez al año?	NO	POR ELABORAR POLITICA, APROBARLA POR ALTA GERENCIA Y DIVULGARLA
1.3. ¿La Política es accesible y se divulgó a todos los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) y demás partes interesadas?	NO	
1.4. ¿La Política fue comunicada al Comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo?	NO	
<b>2. ORGANIZACIÓN</b>		
2.1. ¿Existe el documento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), está vigente, adaptado al tamaño y características de la empresa y firmado por su representante legal?	NO	POR ACTUALIZAR



2.2. ¿El reglamento interno de trabajo está expuesto mínimo en dos lugares visibles y existe evidencia (registros) de divulgación a todos los trabajadores y cuenta con la ley 1010 de acoso laboral?	SI	POR ACTUALIZAR
2.3. ¿El reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, está expuestos en lugares visibles y existe evidencia (registros) de divulgación a todos los trabajadores?	NO	NO SE ENCUENTRA ACTUALIZADO Y DIVULGAR CON SU DEBIDO SOPORTE
2.4. ¿Todos los trabajadores, dependientes e independientes, incluyendo los teletrabajadores, están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales?	SI	
2.5. ¿La empresa paga conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales?	SI	
2.6. ¿La empresa verifica el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de contratistas y subcontratistas?	NO	CONFORMAR ESTE PUNTO COMO OBLIGATORIO PARA TODOS LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS
2.7. ¿La alta dirección asignó, documento y comunico las responsabilidades con relación al SG-SST?	NO	DISEÑAR Y DIVULGAR DOCUMENTO DE RESPONSABILIDADES CON RELACION AL SG-SST
2.8. ¿Los responsables del SG-SST rinden informes o cuentas de su desempeño y se encuentran documentadas?	NO	ESTABLECER CRONOGRAMA DE RENDICION DE CUENTAS POR PARTE DEL COPASST
2.9. ¿La empresa define y asigna recursos financieros y técnicos para la gestión eficaz de los peligros y riesgos, según los objetivos y las metas?	SI	DISEÑAR PRESUPUESTOS Y CRONOGRAMAS DE EJECUCION DE DICHOS RECURSOS
2.10. ¿Se ejecuta un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que incluye los riesgos prioritarios?	NO	DISEÑAR Y DIVULGAR CON LOS RESPONSABLES EL PLAN DE CAPACITACION ANUAN SST.
2.11. ¿Todos los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) reciben inducción o reinducción según el caso, sobre el SG-SST y sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos?	NO	DISEÑAR MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION, CON EVIDENCIA DE CAPACITACION A CADA FUNCIONARIO.
<b>3. PLANIFICACIÓN</b>		

<p><b>3.1. ¿Están definidos los objetivos del SG-SST, son medibles, coherentes con el Plan de trabajo Anual en SST, se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) y son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario?</b></p>	<p>NO</p>	<p>DISEÑAR Y ESTABLECER LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA SG-SST, SOMETERLOS A ACTUALIZACION CONSTANTEMENTE.</p>
<p><b>3.2. ¿La empresa diseña, define y ejecuta un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades?</b></p>	<p>NO</p>	<p>DISEÑAR, DEFINIR Y EJECUTAR EL PLAN DE TRABAJO ANUAL POR OBJETIVOS.</p>
<p><b>3.3. ¿El Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el vigía, conocen el plan de trabajo anual, verifica que se cumpla y dan las recomendaciones correspondientes?</b></p>	<p>NO</p>	<p>VIGILAR Y APODERARSE DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL POR PARTE DEL RESPONSABLE DEL PROGRAMA.</p>
<p><b>3.4. ¿En el SG-SST está definido y documentado el método para la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos laborales?</b></p>	<p>NO</p>	<p>DOCUMENTAR METODO PARA DETECCION DE RIESGOS LABORALES ASI COMO ACTUALIZARLO POR LO MENOS CADA AÑO.</p>
<p><b>3.5. ¿En el SG-SST están identificadas las máquinas y/o equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho?</b></p>	<p>SI</p>	<p>POR ACTUALIZAR</p>
<p><b>3.6. ¿La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos se desarrolla con la participación de todos los niveles de la empresa, está revisada y actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal, grave o emergencias catastróficas en la empresa?</b></p>	<p>NO</p>	<p>POR DISEÑAR Y DIVULGARCON TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA.</p>
<p><b>3.7. ¿La metodología utilizada para identificar los peligros y evaluar los riesgos incluye los elementos mínimos establecidos en la GTC 45?</b></p>	<p>SI</p>	<p>POR ACTUALIZAR</p>
<p><b>3.8. ¿La empresa dispone de mecanismos para que los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) reporten las condiciones de trabajo peligrosas?</b></p>	<p>NO</p>	<p>POR DISEÑAR UN MECANISMO DE REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO PELIGROSAS.</p>
<p><b>3.9. ¿Se divulgan los riesgos prioritarios relacionados con las condiciones de trabajo a los trabajadores expuestos?</b></p>	<p>NO</p>	<p>INCLUIR ESTE TEMA EN EL CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.</p>

3.10. ¿La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas y están catalogadas como riesgo prioritario?	NO APLICA	
3.11. ¿La empresa cuenta con una descripción socio demográfica actualizada de su población incluyendo los teletrabajadores?	SI	POR ACTUALIZAR
3.12. ¿La empresa tiene información actualizada y completa de los trabajadores independientes?	SI	POR ACTUALIZAR
3.13. ¿La empresa tiene definidos los mecanismos para que los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) reporten su percepción sobre las condiciones de salud en relación con el trabajo?	NO	POR DISEÑAR HERRAMIENTA
3.14. ¿Están definidas las prioridades relacionadas con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) y son objetos de actividades de promoción y prevención?	NO	POR DISEÑAR CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES PRIORITARIAS
<b>4. APLICACIÓN</b>		
4.1. ¿Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) tiene designado el vigía?	NO APLICA	
4.2. ¿Si la empresa tiene diez (10) o más trabajadores (incluyendo los teletrabajadores), cuenta con el COPASST y cumple con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986?	NO	ELECCION DE COPASST Y DEFINIR ACTIVIDADES A EJECUTAR
4.3. ¿Existe acta de conformación del COPASST o Vigía de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, actas de reunión de los tres últimos meses? (Resolución 2013 de 1986 Artículo 1 y 3 concordado con el parágrafo del artículo 35 del Decreto 1295 de 1994. Resolución 2013 de 1986 artículo 11 literal k.)	NO	POR ELEGIR COMITE PARA LOS DOS SIGUIENTES DOS AÑOS, APROVECHAR EL FORMATO DE ACTAS COPASST
4.4. ¿La empresa asigna tiempo para el cumplimiento de funciones de los miembros del COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo?	SI	
4.5. ¿El COPASST o el vigía, participa en la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades, recomienda y verifica que se ejecutan las acciones planteadas?	NO	CAPACITACION EN INVESTIGACION DE ACCIDENTES AL EQUIPO ASIGNADO PARA EL COPASST Y DISEÑO DE HERRAMIENTAS PARA EL MISMO.

4.6. ¿La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a lo establecido en la Resolución 1356 de 2012? ¿existen registros de conformación y reuniones del Comité de Convivencia?	<input type="text" value="NO"/>	POR ELEGIR COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
4.7. ¿El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con lo establecido en el documento y en los artículos 6, 7 y 8 de la Resolución 652 de 2012 y el artículo 3 de la Resolución 1356/2012?	<input type="text" value="NO"/>	COMITÉ POR ELEGIR Y DEFINIR CUATRO FECHAS ANUALES PARA REUNIONES OBLIGATORIAS.
4.8. ¿Los miembros del comité de convivencia y COPASST han recibido capacitación en seguridad y salud en el trabajo?	<input type="text" value="NO"/>	INCLUIR ESTAS CAPACITACIONES EN EL CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES.
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos físicos prioritarios y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.9. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos físicos prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	<input type="text" value="NO"/>	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DEL RIESGO FISICO, DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENCION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.
4.10. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo losteletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	<input type="text" value="NO"/>	
4.11. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	<input type="text" value="NO"/>	
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos ergonómicos prioritarios y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.12. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos ergonómicos prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	<input type="text" value="NO"/>	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DEL RIESGO ERGONOMICO, DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENCION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.

4.13. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO	
4.14. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO	
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos biológicos prioritarios y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.15. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos Biológicos prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	NO APLICA	
4.16. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO APLICA	
4.17. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO APLICA	
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos químicos prioritarios y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.18. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos Químico prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	NO	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DEL RIESGO QUIMICO, DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENCION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.
4.19. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO	
4.20. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO	

<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos de seguridad (mecánicos, locativos, eléctricos, trabajo en alturas, entre otros verificar) prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.21. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos de seguridad prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	NO	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD, DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENCION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.
4.22. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO	
4.23. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO	
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgo público y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.24. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos Públicos prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	NO	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DEL RIESGO PÚBLICO, DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENCION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.
4.25. ¿ Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO	
4.26. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO	
<b>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgo psicosocial prioritario y se cuentan con mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</b>		
4.27. ¿Se ha desarrollado identificados y evaluados los factores de riesgo psicosocial acorde a la resolución 2646 de 2008?	NO	DEFINIR MEDIAS PARA ELIMINACION O SUSTITUCION DEL RIESGO PSICOSOCIAL,

		DEFINICION DE ACTIVIDADES PARA SU PREVENION Y DEFINIR HERRAMIENTAS DE VERIFICACION A SU CUMPLIMIENTO.
4.28. ¿Están definidas las medidas para eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería o administrativos de los peligros/riesgos Psicosociales prioritarios? Resolución 2400 de 1979.	NO	
4.29. ¿Hay actividades de prevención para este riesgo? Los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) fueron informados sobre estas actividades de control?	NO	
4.30. ¿La empresa verifica si los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) cumplen las actividades de prevención y control para estos peligros/riesgos?	NO	
<b>Estándar: ¿Los trabajadores de los puestos que presentan riesgos que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP), reciben tales elementos?</b>		
4.31. ¿Están identificados los puestos de trabajo que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control; equipos de protección personal (EPP) indispensables?	SI	PUESTOS POR ACTUALIZAR EPP Y FORMATO SOPORTE DE ENTREGA
4.32. ¿Se aplican criterios técnicos para la selección de los EPP acorde con los peligros y riesgos prioritarios de la empresa?	NO	
4.33. ¿Todo trabajador (incluyendo los teletrabajadores) que requieren uso de EPP, se le entregan y se le reponen? ¿existe evidencia de entrega?	NO	
4.34. ¿Se capacita a los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) sobre el uso de los EPP?	NO	INCLUIR EN LAS CAPACITACIONES ANUALES TEMA EPP, ENTREGA, USO, SOLICITUDES ETC
4.35. ¿La empresa verifica que los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos?	NO	
<b>Estándar: ¿Los centros de trabajo tienen las condiciones sanitarias básicas?</b>		
4.36. ¿En la sede hay suministro permanente de agua, servicios sanitarios, control de vectores y disposición de excretas y basuras?	SI	



4.37. ¿La empresa garantiza que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores?	SI	
<p><b>Estándar: ¿Hay y se ejecuta un plan para el mantenimiento de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas de la empresa para la prevención y control de riesgos en seguridad y salud en el trabajo?</b></p>		
4.38. ¿La empresa realiza mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas?	NO	DISEÑO E IMPLEMENTACION DE CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTOS Y DEJARLOS DOCUMENTADOS.
<p><b>Estándar: ¿La empresa tiene y desarrolla un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias?</b></p>		
4.39. ¿Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas (análisis de vulnerabilidad)?	NO	DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PLAN DE EMERGENCIAS, CONFORMACION DE BRIGADISTAS, DEBIDA DIVULGACION, REALIZACION DE SIMULACROS.
4.40. ¿Hay un Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias que incluya los procesos, simulacros y los recursos necesarios para el control de los riesgos identificados en el análisis de vulnerabilidad?	NO	
4.41. ¿Hay un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de alarma, de detección y control de incendios	NO	ELABORACION CRONOGRAMA SEMESTRAL O ANUAL DE MANTENIMIENTOS, PRIORIZANDO LOS DE MAYOR RELEVANCIA.
4.42. ¿Hay brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa? (primeros auxilios, contra incendios, evacuación etc.).	NO	



4.43. ¿Los integrantes de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias reciben la capacitación y dotación necesaria de acuerdo con el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias?	NO	INCLUIR CAPACITACION BRIGADISTAS DE EMERGENCIA AL CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES.
4.44. ¿La empresa dio a conocer a todos sus trabajadores el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización?	NO	
4.45. ¿El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida?	NO	DISEÑO DE PLANOS POR CADA PLANTA DE LA SEDE, ACTUALIZACION DE SEÑALIZACION EN CADA SEDE.
<b>5. VERIFICACION</b>		
5.1. ¿La empresa reporta dentro de los tiempos establecidos por la ley los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales?	SI	
5.2. ¿La empresa cuenta con una metodología establecida para investigar los incidentes y accidentes de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.(Resolución 1401/2007)?	NO	INCLUIRLA EN EL CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES.
5.3. ¿La empresa determina, en caso de que se detecte o se diagnostique una enfermedad laboral, las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos?	NO	DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA DETECCION O DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES LABORALES.
5.4. ¿Cómo producto de la investigación de los accidentes e incidentes, la empresa plantea y ejecuta acciones preventivas y correctivas específicas?	NO	TEMAS A INCLUIR EN EL CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES.
5.5. ¿Cómo producto de la determinación de las causas de enfermedad laboral, la empresa plantean y ejecuta acciones preventivas y correctivas específicas?	NO	TEMAS A INCLUIR EN EL CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES.
5.6. ¿Existe un registro estadístico de los accidentes e incidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio?	SI	POR DIVULGAR CIFRAS CON TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA
<b>Estándar: ¿La empresa tiene y ejecuta un plan de inspecciones sistemáticas?</b>		
5.7. ¿La empresa cuenta con una planeación de inspecciones sistemáticas que incluya listas de chequeo, participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o vigía y análisis de resultados?	NO	USO DE LA HERRAMIENTA LISTA DE CHEQUEO, INSPECCIONES CADA 3 MESES.

5.8. ¿La alta gerencia de la empresa conoce el resultado de las inspecciones?	NO	INFORME A ALTA GERENCIA DEL RESULTADO DE LAS INSPECCIONES REALIZADAS.
5.9. ¿Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas efectivas que se plantearon como resultado de las inspecciones?	NO	SEGUIMIENTO Y MEJORAMIENTO SOBRE LOS RESULTADOS NEGATIVAS DE LAS INSPECCIONES REALIZADAS.
<b>Estándar: ¿A todos los trabajadores se les practican los exámenes médicos laborales, según los requisitos vigentes?</b>		
5.10. ¿Están definidas las actividades de medicina del trabajo que se deben llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud?	NO	DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROFESIOGRAMA, MANUAL DE EXAMENES MEDICOS, INGRESO, RUTINA Y RETIRO CON UNA FIRMA AUTORIZADA Y CAPACITADA.
5.11. ¿Están definidas las pautas, según el perfil de riesgo del puesto de trabajo, para practicar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro? (Profesiograma)	NO	
5.12. ¿Se tiene definida la frecuencia de los exámenes médicos periódicos teniendo en cuenta el comportamiento del factor de riesgo, condiciones de trabajo, estado de salud del trabajador, SVE y la legislación vigente?	NO	
5.13. ¿El médico que realiza los exámenes médicos laborales cuenta con todas las competencias para dicha labor de acuerdo al art 9 de la resolución 2346 del 2007?	NO APLICA	
5.14. ¿La empresa garantiza que la historia clínica ocupacional de los trabajadores (incluyendo la de los teletrabajadores) está bajo la custodia exclusiva del médico que practica los exámenes médicos?	NO APLICA	
5.15. ¿La empresa reubica a los trabajadores que lo requiera por solicitud de la EPS o ARL, o, en caso de no ser posible, adecuar el puesto de trabajo a su condición de salud?	NO	

<b>Estándar: ¿La empresa tiene un mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios?</b>		
<b>5.16. ¿La empresa analiza la información relativa al comportamiento de la salud de los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores) frente a los riesgos prioritarios y a las condiciones de salud de ellos?</b>	NO	DISEÑO E IMPLEMENTACION DE MECANISMOS DE VIGILANCIA A LAS CONDICIONES DE SALUD DE CADA TRABAJADOR FRENTE A LOS RIESGOS PRIORITARIOS.
<b>5.17. ¿Los reportes producto de la información y del análisis al que se refiere el criterio anterior, se hacen llegar a los niveles competentes de la empresa?</b>	NO	
<b>5.18. ¿La empresa ejecuta las acciones que surgen del análisis del comportamiento de la salud de los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores)?</b>	NO	
<b>5.19. ¿El Comité Paritario, o el vigía, verifican que se cumplan las acciones derivadas de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores? (incluyendo los teletrabajadores).</b>	NO	
<b>5.20. ¿La empresa cuenta con el Programa de Estilos de vida y trabajo Saludables y lo promueve entre los trabajadores (incluyendo los teletrabajadores)?</b>	NO	
<b>6. AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO</b>		
<b>Estándar: ¿La empresa mide mediante indicadores específicos, la gestión y los resultados del SG-SST?</b>		
<b>6.1. ¿La empresa cumple con la política y objetivos del SG-SST?</b>	NO	DISEÑAR E IMPLEMENTAR INDICADORES APLICABLES AL PROGRAMA SG-SST-
<b>6.2. ¿El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST?</b>	NO	
<b>6.3. ¿La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año?</b>	SI	
<b>6.4. ¿La empresa mide la severidad de los accidentes del último año?</b>	SI	

6.5. ¿La empresa mide la tasa de letalidad en el último año?	<input type="text" value="NO"/>	
6.6. ¿La empresa mide la tasa de mortalidad en el último año?	<input type="text" value="NO"/>	
6.7. ¿La empresa mide el índice de lesiones incapacitantes (ILI) del último año?	<input type="text" value="SI"/>	
6.8. ¿La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año?	<input type="text" value="NO"/>	
6.9. ¿La empresa mide la incidencia de enfermedad general del último año?	<input type="text" value="NO"/>	
6.10. ¿La empresa mide la prevalencia de enfermedad general del último año?	<input type="text" value="SI"/>	
6.11. ¿La empresa mide el ausentismo por enfermedad del último año?	<input type="text" value="SI"/>	
6.12. ¿La alta Dirección evalúa una vez al año el SG-SST y sus resultados son comunicados al Comité Paritario o al Vigía y define las medidas preventivas, correctivas o de mejora?	<input type="text" value="NO"/>	ESTABLECER UNA RENDICION DE CUENTAS ANUAL A LA ALTA DIRECCION PARA SU DEBIDA EVALUACION AL PROGRAMA SG-SST.
6.13. ¿La empresa planifica con la participación del Comité Paritario o el Vigía, el procedimiento de auditoria de cumplimiento del SG-SST y evalúa por lo menos una vez al año si las acciones implementadas fueron eficaces?	<input type="text" value="NO"/>	
<b>7. MEJORAMIENTO</b>		
<b>Estándar ¿La empresa implementa acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST?</b>		
7.1. ¿La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la dirección?	<input type="text" value="SI"/>	
7.2. ¿Cuándo después de la evaluación del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas para subsanar lo detectado?	<input type="text" value="SI"/>	INTERES DEMOSTRADO POR PARTE DE LA EMPRESA EN LA MEJORA DEL PROGRAMA SG-SST
7.3. ¿La empresa identifica las oportunidades de mejora del SG- SST para el perfeccionamiento de este?	<input type="text" value="SI"/>	

## 4.2. Análisis de datos

Por medio de la sumatoria de los SI, definimos el actual cumplimiento del programa en la empresa investigada, nos arroja un resultado de cumplimiento del 26% / 100%, de esta manera se deduce que la empresa se encuentra en una etapa de INCIPIENTE, la empresa ha formulado planes para el desarrollo del programa, pero se encuentra desarticulado a la fecha, ya que muchas actividades no se han definido y documentado, también el programa debe contar con un gerente y líder, esto con el fin de realizar seguimiento, mejoras y alimentación a los vacíos que se puedan presentar.

<b>RESULTADOS</b>			
<b>MEJORA CONTINUA</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>OBTENIDO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
POLITICA	4	0	0%
ORGANIZACIÓN	11	4	36%
PLANIFICACION	14	5	35,00%
APLICACIÓN	45	8	17,00%
VERIFICACION	19	3	15,00%
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	13	5	38,00%
MEJORAMIENTO	3	3	100,00%
<b>TOTALES</b>	<b>109</b>	<b>28</b>	<b>26,00%</b>

<b>CALIFICACION</b>	<b>CONCEPTO</b>
NIVEL 1 - ETAPA PRIMARIA: 0% - 10%	No se ha tomado ninguna acción por parte de la empresa para desarrollar la seguridad y salud en el trabajo
<b>NIVEL 2 - ETAPA INCIPIENTE: 10.01% - 40%</b>	<b>La empresa ha formulado planes de acción para desarrollar la seguridad y salud en el trabajo</b>

NIVEL 3 - ETAPA CRECIENTE: 40.01% - 70%	La empresa está desarrollando los planes de acción para dar cumplimiento al aspecto evaluado
NIVEL 4 - ETAPA IMPLANTADA: 70.01% - 90%	La empresa tiene implementada la seguridad y salud en el trabajo
NIVEL 5 - ETAPA MEJORA CONTINUA: 90.01% - 100%	La empresa se encuentra en mejoramiento continuo en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

En este capítulo se realiza un resumen de los resultados obtenidos en la investigación, se plasma las recomendaciones que se consideran pertinentes para solucionar el problema encontrado en la empresa Allmark, indicando los puntos débiles, se presenta la propuesta para corrección de dicho problema donde se muestran aspectos esenciales como los recursos necesarios, el cronograma de actividades y la estructura general de la propuesta.

### 5.1 Resumen de Hallazgos

Se evidencia interés en el departamento de recursos humanos por la mejora continua PHVA del sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo el estado actual del mismo se encuentra desarticulado, presenta falencias en el diseño e implementación de la documentación exigida por el sistema, ausencia en la delegación de un gerente y líder del sistema, falta de actualización en documentos ya establecidos y control del sistema SG-SST.

Se alcanzan los objetivos establecidos en la investigación, diagnóstico actual del programa de salud y seguridad en el trabajo, recopilación de la información para deducir el porcentaje actual de cumplimiento del programa y así proponer un plan de acción que asegure un mínimo de cumplimiento al 90% de implementación del mismo, teniendo en cuenta que el objetivo general es elaborar la propuesta para el desarrollo de un sistema integrado de gestión en la empresa Allmark S.A.

Se fundamenta sobre los resultados arrojados en el capítulo 4 que el sistema se encuentra en fase latente, es decir un desarrollo entre el 10% y 30%, es hora de articular el sistema con las partes faltantes según normatividad y actividad de la empresa.

## 5.2 Recomendaciones

Cumpliendo con el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, numeral 6 Gestión de los peligros y riesgos: debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones se realizó la valoración del riesgo industrial en el área de logística donde identificamos la necesidad de implementar controles para disminuir el riesgo por la manipulación de herramientas y equipos continuamente.

Cumpliendo con Prevención y Promoción de Riesgos Laborales el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente; de acuerdo a lo anterior se requiere el diseño de un instructivo correspondiente a cada herramienta o equipo; diseñar la matriz de elementos de protección personal para el área de logística; es prioritario fortalecer el autocuidado y realizar inspecciones de seguridad Mantener el interés por la alta dirección en la implementación del SG-SST al interior de la empresa, escoger la firma consultora, delegar gerente y líder de proyecto de Sistema Integrado de Gestión. Mantener el interés por la alta dirección en la implementación del SG-SST al interior de la empresa, escoger la firma consultora, delegar gerente y líder de proyecto de Sistema Integrado de Gestión.

Alimentar y mantener el ciclo PHVA del programa de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los lineamientos actuales implementados por el gobierno nacional.



Realización de seguimiento y auditorías establecidas en los tiempos programados, esto con el fin de detectar falencias e implementar mejoras a tiempo.

Puntos débiles:

Resistencia al cambio por parte de todos los empleados de la empresa, no tomar en cuenta los diseños y mejoras a implementar por parte del programa, desinterés en la actualización de conocimientos.

Desinterés a futuro por parte de la alta dirección hacia el programa de salud y seguridad en el trabajo.

### 5.3 Propuesta

Partiendo de la pregunta de investigación, ¿Cómo elaborar la propuesta para la implementación de un sistema integral de gestión en la comercializadora Allmark S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá? Se propone:

Tenemos oportunidad de mejora al funcionamiento actual al interior de la empresa Allmark, la propuesta establecida es el diseño de un SIG Sistema Integral de Gestión, seguridad y salud en el trabajo, calidad de procesos y medio ambiente, en esta investigación estamos profundizando sobre el programas de seguridad y salud en el trabajo, una pieza esencial en un sistema de gestión, aunque dejando abierta la posibilidad de continuar con el diseño, implementación y documentación a la calidad de los procesos y medio ambiente.

La forma de implementarla es por medio la ISO-9001-2015, ISO 14001:2005, OSHAS 18001:2007 y demás normatividad actual a nivel Colombia.

El tiempo destinado para su desarrollo es de tiempo completo por parte de gerente y líder de proyecto (6 meses aprox. A partir de la fecha de inicio del proyecto), con el apoyo de una firma consultora 2 veces por semana en las instalaciones de la empresa, para este consultor experto en el tema se debe licitar o adquirir mínimo tres cotizaciones, estas cotizaciones deben ser claras respecto al contenido para el sistema integral empresa Allmark S.A. Diseño, implementación y acompañamiento a la certificación del sistema integral para la empresa.

Los recursos obligatoriamente deben ser humanos, materiales, de espacio y financieros (estos se abordaran más adelante).

El método que se propone a la empresa Allmark para el área Salud Ocupacional, para la propuesta es implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta el método espiral del conocimiento quedando todo el sistema documentado e implementado:

**Proceso de socialización: de tácito a tácito:** Los empleados de Allmark comparten entre sí el conocimiento adquirido a lo largo de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

**Proceso de externalización: de tácito a explícito:** Documentar todo el conocimiento adquirido con relación al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de que todos los empleados puedan acceder a él, para fortalecer sus conocimientos.

**Proceso de combinación: de explícito a explícito:** Tener en cuenta los lineamientos plasmados en el decreto 1072, para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, adicionalmente utilizar los formatos y herramientas brindadas por el ARL, aterrizando los procesos y procedimientos establecidos por Allmark para el cumplimiento del sistema.

**Proceso de internalización: de explícito a tácito:** La empresa Allmark y sus empleados toman conciencia y se apropian de los conocimientos brindados con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los aplican diariamente paso a paso propiciando su cumplimiento.

Este modelo implementado en el sistema integral consiste en documentar o evidenciar los conocimientos que se generen durante el diseño, implementación y desarrollo del sistema integral, la clasificación de esta información será relevante para utilizarla en un futuro (capacitaciones, actualizaciones, planes de mejora etc).

El espiral del conocimiento es el oxígeno para mantener el sistema integral de gestión, ya que entre todos lo actualizaremos mediante los conocimientos adquiridos y documentados durante el tiempo.

Un factor fundamental en el sistema integral de gestión es soportar todas las capacitaciones y transmisión de conocimientos mediante videos, fotos, listas de asistencia a las actividades programadas, si este factor se establece como obligatorio tendremos en poco tiempo generación y transmisión de conocimiento en todos los empleados de la compañía, el proceso PHVA dependerá de todos los niveles de la empresa y no tan solo del consultor, gerente o líder del proyecto.

### **Ciclo PHVA del proyecto**

**P = Planear:** Se debe planificar la forma de implementar el sistema Integral de Gestión, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**H = Hacer- ejecutar el proceso:** Implementación de las medidas planificadas además de hacer perdurar el proceso en el tiempo pues es un proceso continuo e integrado en toda la estructura de la organización.

**V = Verificar los resultados alcanzados:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Por medio del seguimiento, medición, análisis y evaluación, gestión de la auditoria y revisión del proceso por parte de la dirección.

**A = Acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento:** Realizar acciones de mejora continua para obtener los mayores beneficios del Sistema Integral de gestión.

En esta parte de proceso se implementara la asimilación del conocimiento a través de medios virtuales y reuniones en grupos de trabajo; los medios virtuales o intermediación asincrónica serán a través de correo electrónico, videos multimedia y foros en la plataforma tecnológica y Software ERP de la empresa, es decir, usando la Intranet de la empresa. Es posible usar esta etapa del proceso como un incentivo laboral puesto que permite al empleado adquirir conocimientos y posteriormente destacarse en su entorno laboral.

### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recursos establecidos para la implementación exitosa de la propuesta establecida, este no incluye las mejoras que el programa de salud y seguridad en el trabajo exija. VER ANEXO

Tabla de Recursos.

<b>HUMANOS</b>	<b>PRESUPUESTO ASIGNADO POR FINANCIERO</b>
Contratación consultor experto en sistema integral (sistema seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y calidad)	10.000.000
Pago de nómina para el gerente y líder de proyecto asignados al proyecto	9.700.000
<b>FINANCIEROS</b>	
Los requeridos según las necesidades dadas en la implementación del sistema	(No se tiene una cifra exacta)
<b>EQUIPOS</b>	
Computadores equipos o portátiles, impresora, internet y papelería en general.	4.000.000
<b>ESPACIO</b>	
Suministro de un espacio adecuado al interior de la empresa para tres personas: 1 consultor, 1 gerente de proyecto y 1 líder de proyecto. (cifras aproximada a las adecuaciones que puedan surgir)	2.000.000

**TOTAL**

25.700.000

Fuente: Elaboración Propia.

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

El cronograma se estableció de acuerdo a la estructura propuesta para la implementación del programa de salud y seguridad en el trabajo.

Diagrama de Gantt.

DIAGRAMA GANTT: AÑOS MESES	2017						
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SUBPROYECTO SG-SST							
Diseño, implementación y certificación SG-SST							
Licitación y contratación consultor experto							
Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo							
Aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo							
Mejoramiento continuo del SG-SST							
Auditoría y revisión por la alta dirección de la implementación del SG-SST Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.							

Fuente: Elaboración Propia.

Cronograma de Actividades

NOMBRE DE LA TAREA	ACTIVIDADES QUE LA TAREA INCLUYE EN SU EJECUCION	SUBACTIVIDADES	MES INICIO	MES FIN	DURACION (DIAS)
Licitación y contratación consultor experto	Apertura términos de referencia para licitar o cotizar servicios de un consultor externo experto en sistema integral, mínimo de propuestas a recolectar 3, estas deben ser coherentes con el contenido de la propuesta y el costo presupuestal por financiero de la empresa.	Firma de contrato por consultor, especificando días de acompañamiento en la empresa, nombramiento de Gerente y Líder del proyecto.	1-jun.-17	30-jun.-17	29
Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Evaluación inicial e identificación de peligros Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	Evaluación inicial e identificación de peligros Evaluación inicial e identificación de peligros Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica. Conceptualización y clasificación de riesgos y peligros Instrumentos para recolección de información Clasificar procesos, actividades y tareas Identificar los peligros y efectos	1-jul.-17	31-ago.-17	61

		<p>posibles</p> <p>Identificar los controles existentes</p> <p>Evaluación del riesgo</p> <p>Valoración del riesgo</p> <p>Criterios para establecer los controles</p> <p>Medidas de intervención</p> <p>Política de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Indicadores de estructura, proceso y resultado</p> <p>Comunicación:</p> <p>Técnicas y métodos</p> <p>Plan de trabajo anual del SG-SST</p> <p>Educación para empleados, requisitos, estrategias de enseñanza de aprendizaje</p> <p>Planificación anual de actividades de capacitación</p>			
--	--	--	--	--	--



<p>Aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Gestión de los peligros, riesgos, medidas de prevención y control Evaluaciones medicas ocupacionales: Conceptos básico de evaluaciones de ingreso, periódicas y de retiro. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres Gestión del cambio Adquisiciones Contratación</p>	<p>Eliminación del peligro/riesgo Sustitución Controles de ingeniería Controles administrativos Equipos y elementos de protección personal Diseño manual exámenes ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro Elección comité de emergencias empresariales Diseño, implementación y documentación procedimiento para emergencias empresariales Diseño, implementación y documentación procedimiento que refleje preparación de trabajadores para los cambios. Conceptos, procedimientos y documentación establecida en acompañamiento con el empleador, en el marco de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Establecimiento de procedimiento que garantice las compras y adquisiciones de</p>	<p>1-ene.-17</p>	<p>30-ago.-17</p>	<p>241</p>
--	--	--	------------------	-------------------	------------

		<p>productos y servicios en concordancia con el SG-SST de la empresa.</p> <p>Conceptos, criterios de selección y evaluación de proveedores</p> <p>Diseño e implementación de evaluación y seguimiento a proveedores</p>			
Mejoramiento continuo del SG-SST	<p>Conceptos, ciclo PHVA, fuentes de identificación de oportunidades de mejora continua.</p> <p>Acciones preventivas y correctivas</p>	<p>Conceptos legales actualizados</p> <p>Análisis de no conformidades</p> <p>Metodologías para identificar las causas raíces</p> <p>Medidas de acción</p>	1-sep.-17	1-dic.-17	91
<p>Auditoria y revisión por la alta dirección de la implementación del SG-SST</p> <p>Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Conceptos básicos, alcance de la auditoria y evidencias de cumplimiento</p> <p>Revisión por la alta dirección</p> <p>INVESTIGACION DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL</p> <p>Certificación ARL</p>	<p>Informe de auditorías</p> <p>Presentación de resultados de las auditorías internas y evaluaciones referentes al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Implementaciones de acciones correctivas, preventivas y de mejora detectadas en la revisión</p> <p>Conceptos básicos</p>	1-oct.-17	30-nov.-17	60

		Obligaciones de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales Procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales Solicitudes y atención a las visitas asignadas por la ARL Certificación oficial por parte de la ARL			
--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Estructura de la propuesta para el Programa de seguridad y salud en el trabajo:

1. Planificación

- Evaluación inicial e identificación de peligros.

Se debe realizar:

Realizar evaluación inicial e identificación de peligros.

Establecer la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica.

Conceptualizar y clasificar los riesgos y peligros.

Establecer los instrumentos para recolección de información.

Clasificar procesos, actividades y tareas.

Identificar los peligros y efectos posibles.

Identificar los controles existentes.

Evaluación del riesgo.

Valoración del riesgo.

Establecer criterios para establecer los controles.

Establecer medidas de intervención.

- Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Se debe realizar:

Política de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores de estructura, proceso y resultado.

Comunicación: Técnicas y métodos.

Plan de trabajo anual del SG-SST.

- Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Se debe:

Realizar actividades de educación para adultos, requisitos, estrategias de enseñanza de aprendizaje.

Planificar anual de actividades de capacitación.

## 2. Aplicación

- Gestión de los peligros, riesgos, medidas de prevención y control

Se debe:

Crear estrategias para eliminar del peligro/riesgo.

Diseñar controles de ingeniería.

Diseñar controles administrativos.

Identificar y entregar equipos y elementos de protección personal.

- Evaluaciones médicas ocupacionales: Conceptos básico de evaluaciones de ingreso, periódicas y de retiro.

Se debe:

Diseñar manual de exámenes ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro.

- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres.

Se debe:

Elegir comité de emergencias empresariales.

Diseñar, implementar y documentar procedimiento para emergencias empresariales.

- Gestión del cambio

Se debe:

Diseñar, implementar y documentar procedimiento que refleje preparación de trabajadores para los cambios.

- Adquisiciones

Se debe:

Establecer procedimiento que garantice las compras y adquisiciones de productos y servicios en concordancia con el SG-SST de la empresa.

- Contratación

Se debe:

Diseñar e implementar evaluación y seguimiento a proveedores.

### 3. Mejoramiento continuo

Se debe:

Realizar análisis de no conformidades.

Establecer metodologías para identificar las causas raíces.

Establecer medidas de acción.

4. Auditoria y revisión por la alta dirección de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Se debe:

Revisar por la alta dirección.

Elaborar informes de auditorías.

Presentar resultados de las auditorías internas y evaluaciones referentes al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora detectadas en la revisión

5. Investigación de incidente, accidente de trabajo y enfermedad laboral

Se debe:

Elaborar procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Certificación ARL.

## CONCLUSIONES

En el anterior trabajo se da desarrollo y presentación de una propuesta adecuada de acuerdo a la pregunta de investigación ¿Cómo elaborar la propuesta para la implementación de un sistema integral de gestión en la comercializadora Allmark S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá?, por medio de un diagnóstico inicial del estado actual del programa de seguridad y salud en el trabajo se obtiene cifras de cumplimiento y así se estructura dentro de un sistema integral el programa correcto para dar soluciones a la problemática detectada e investigada, también se estable el método espiral del conocimiento a un nivel explícito para crear una cultura de transmisión de conocimientos y como mantenerlos durante el tiempo.

A través de este trabajo se pudo dar respuesta a la investigación propuesta para la empresa Allmark con el objetivo de establecer las debilidades que manejaba la empresa en cuanto a la implementación del sistema seguridad y salud en el trabajo del área de salud ocupacional de la empresa, se estableció que la empresa cuenta parcialmente con este sistema y que es de suma importancia aplicar la propuesta que da como resultado esta investigación.

El Sistema de Gestión Integral - SGI, se ha convertido en un soporte importante para la mejora del desempeño de la organización, la satisfacción de las partes interesadas y el desarrollo de nuestro personal, es una herramienta administrativa fundamental para la alineación y despliegue de las estrategias la integración de los sistemas permite dar respuesta a las actuales necesidades del mercado competitivo, de manera rentable, protegiendo el bienestar laboral y social, controlando los impactos ambientales generados, retribuyendo al medio ambiente y a la comunidad.

La realización de este trabajo nos permitió afianzar y profundizar el conocimiento adquirido durante todo el estudio del diplomado de Gestión de Recursos Humanos, se logró indagar, investigar, analizar y proponer acciones de mejoramiento enmarcados en la



propuesta de implementación del Sistema Integral de Gestión de la empresa Allmark  
Comercial de Colombia SA.

## BIBLIOGRAFIA

Gestión del conocimiento, (01 de Julio 2012) Espiral del conocimiento. Gestión del conocimiento. Recuperado de:

<https://gestionconocimiento2012.wordpress.com/2012/07/01/espiral-del-conocimiento/>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (6 de Junio de 1986). Resolución 2013 de 1986.

Recuperado el 30 de Abril de 2017, de [www.alcaldiabogota.gov.co](http://www.alcaldiabogota.gov.co):

<http://goo.gl/YRxnkx>

Presidencia de la república. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 – Decreto único reglamentario del sector trabajo. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de asogobierno:

<http://goo.gl/TQga3n>

Senado de la república. (8 de Mayo de 2017). PAGINA DEL CONGRESO DE LA

REPUBLICA DE COLOMBIA. Recuperado el 1 de Mayo de 2017, de

[www.senado.gov.co](http://www.senado.gov.co): <http://www.senado.gov.co/>

Servicio nacional de aprendizaje SENA (02 de Febrero de 2017). PLATAFORMA DE FORMACION SENA SOFIA PLUS MANUAL PARA EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Recuperado de,

[www.senasofiaplus.edu.co](http://www.senasofiaplus.edu.co)

Deming E. (1982) incorpora otros aspectos relevantes a la definición de calidad al considerarla como un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo costo adecuado a las necesidades del mercado. Aquí resalta la importancia de la mejora continua a través del ciclo planificar-hacer-verificar-actuar (PHVA) y la importancia estratégica de los trabajadores en el desempeño de las organizaciones. Recuperado de,

<https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Crosby P. (1979) en su obra La calidad no cuesta, la define como el cumplimiento de las especificaciones o requisitos. Hace referencia al control de la calidad, entendido como la inspección de las características de los productos. Recuperado de,

<https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Weiler et al. (1997). Presenta el modelo de mejora continua: compromiso, planificación, implantación, medida, revisión de la gestión. Determina que los objetivos integración están alineados con los objetivos estratégicos. Recuperado de,

<https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Karapetrovic y Willborn (1998). Lo explica como un único sistema formado por subsistemas de función específica que pierden completamente sus identidades únicas: sistema de sistemas. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Winder (2000). Plantea 14 reglas para la integración, destacando la importancia del compromiso de la dirección, decisión del tipo de SIG y objetivos comunes.

Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Wilkinson y Dale (2000). Determina cinco elementos clave: diferente comprensión del concepto integración, simplificación de la terminología, las diferencias en los objetivos dificulta proceso, la integración basada en la calidad total provoca una mejora los resultados y la importancia de la cultura. Recuperado de,

<https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Beckmerhagen et al. (2003). Lo define como el proceso de unificar las diferentes funciones específicas de los sistemas de gestión en un único sistema de gestión integrado más efectivo. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Karapetrovic (2003). Los procesos interconectados que comparten los mismos recursos para lograr los objetivos relacionados con la satisfacción de una amplia variedad de stakeholders. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Karapetrovic y Jonker (2003). La integración proporciona sinergias y ahorros para la organización. Determina dos niveles: alineación estándares e integración en un único sistema. Clasifica los modelos de integración en: por procesos, PDCA y armonizando, alineando e integrando los diferentes de sistemas de gestión. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

McDonald et al. (2003). Tres procesos: revisión de la gestión, control operacional y auditorías internas. Único sistema para cada organización, diferentes sistemas para todas. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Fresner y Engelhardt (2004). Combinación de sistemas de gestión basado en análisis de los procesos clave y definición elementos comunes: comprensión de las actividades productivas, planificación sistemática, implementación, control, auditoría y mejora. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Zutshi y Sohal (2005). Condicionantes: complejidad organización, relación aspectos medioambientales con procesos clave, integración documentación sistemas calidad y medioambiental. Cultura, naturaleza y tamaño empresa condicionan el proceso. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>

Zeng et al. (2006). Los factores internos y externos condicionan la implantación de un sistema integral. Recuperado de, <https://www.isotools.org/2014/09/15/sistemas-integrados-de-gestion-enfoques-metodologicos-para-la-integracion/>