

**TITULO DEL ENSAYO**

Procesos en Talento Humano para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo

**LIBIA MARITZA ROMERO ABRIL**

**CODIGO d0700836**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**BOGOTÁ D.C.**

**2021**

**TITULO DEL ENSAYO**

Procesos en Talento Humano para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo

**LIBIA MARITZA ROMERO ABRIL**

**CODIGO d0700836**



**SERGIO IVAN MANTILLA BAUTISTA**

**ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**BOGOTÁ D.C.**

**2021**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
INTRODUCCION	5
OBJETIVOS	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
CONTENIDO DEL ENSAYO	6
Procesos y responsabilidades del área de Talento Humano para el desarrollo del SG-SST.	7
Importancia del área de Talento Humano para el desarrollo y cumplimiento legal del SG-SST	10
Estrategias para el desarrollo y cumplimiento legal en Colombia del SG-SST en las organizaciones	12
CONCLUSIONES	14
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

## **RESUMEN**

A través del tiempo los Sistemas de gestión han cambiado y han evolucionado hasta el punto de ser una premisa indiscutible en las organizaciones para su adecuado desempeño y para el desarrollo de las mismas en pro de su efectividad. Sin embargo, en la actualidad al encontrarse diferentes tipos de SG, es importante que se mencione que el caso particular de los SG-SST, que en Colombia son de obligatorio cumplimiento, hace que recaiga en ciertas áreas de la empresa la responsabilidad de hacer cumplir lo que allí se establece, tal es el caso del área de Talento Humano, que por ser el encargado del cuidado del personal de forma directa, recae sobre ella la necesidad de dar cumplimiento a aquellos aspectos en donde prevalezca el cuidado y la salud de los mismos. En este documento se abordará la temática correspondiente a conocer cuáles de los procesos de esta área son necesarios para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Palabras claves:** Sistema de gestión, SST, Talento Humano, Implementación, Cumplimiento legal.

## **ABSTRACT**

Over time the management systems have changed and have evolved to the point of being an indisputable premise in organizations for their proper performance and for their development in favor of their effectiveness. However, at present, when different types of SG are found, it is important to mention that the particular case of SG-SST, which in Colombia are mandatory, places the responsibility of enforcing compliance with certain areas of the company. What is established there, such is the case of the Human Talent area, that since it is in charge of the care of the personnel directly, the need to comply with those aspects in which the care and health of the themselves. This document will address the topic corresponding to knowing which of the processes in this area are necessary for compliance with the Occupational Health and Safety Management System.

**Keywords:** Management system, SST, Human Talent, Implementation, Legal compliance.

## **INTRODUCCION**

Con el paso de los años, las organizaciones han visualizado la obligación de aplicar mecanismos que permitan salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores, siendo uno de los más relevantes el conocido Sistema de Gestión, que ha sido utilizado desde inicios de la Revolución Industrial y que ha ido poco a poco evolucionando los roles que desempeñan para resguardar la Seguridad de sus trabajadores, especialmente en lo que respecta a la SST.

Es importante considerar que los SG-SST, de acuerdo a lo expuesto por (Fernández B., Montes J. y Vázquez C., 2011) se conoce como aquel que refleja los compromisos de las organizaciones en pro de la “prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” como parte del conjunto de acciones que las mismas deben seguir para garantizar la seguridad a sus trabajadores.

En Colombia se ha manejado una evolución legal en este tema, hasta llegar a un punto en el que el uso de los Sistemas de Gestión de SST no solo forma parte de las organizaciones, sino que son obligatorios en las gestiones administrativas que deben desarrollar.

Como lo menciona (Cáceres, 2019), la normativa Nacional en materia de prevención ha evolucionado iniciando desde los Programas de SST hasta llegar a la aplicación de la Resolución 312 que expone los estándares mínimos que deben cumplir dichas organizaciones en esta materia.

En este documento, se busca dar respuesta a la incertidumbre generada por los roles que tiene el área de Talento Humano en el desarrollo e implementación de los SG-SST en las organizaciones. Como lo exponen (Portes, Alvarado, Romero, & Merchán, 2018), es muy importante que se conozcan las necesidades de la organización para definir cuáles serán las responsabilidades de cada área, en especial cuando se habla del SG-SST, y la manera en que las organizaciones pueden mejorar su implementación.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar los procesos en Talento Humano y su relación con el cumplimiento legal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Objetivos Específicos**

- Describir los procesos y las responsabilidades del área de Talento Humano para el desarrollo del SG-SST.
- Analizar la importancia del área de Talento Humano para el desarrollo y cumplimiento legal del SG-SST.
- Proponer estrategias para el desarrollo y cumplimiento legal en Colombia del SG-SST en las organizaciones.

## **CONTENIDO DEL ENSAYO**

### **Apartado 1. Análisis del tema a tratar.**

Desde el inicio de la incorporación de los SG-SST en las organizaciones, se ha manejado un esquema de trabajo en el que el área de Talento Humano se ha relacionado de manera constante y protagónica en su desarrollo e implementación. En muchos países, estas dos áreas se encuentran tan relacionadas, que la gestión de la SST es desarrollada por personal de Recursos Humanos o del área laboral, por lo que esa línea divisora a veces es tan delgada que no se reconoce la diferencia.

Bajo esta perspectiva nace la siguiente interrogante ¿De qué manera están relacionados los procesos del área de Talento Humano con el cumplimiento legal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo? Y es que esta inquietud se ve reflejada en la particularidad que

arrojan los procesos de incorporación de personal, capacitación de personal y gestión de personal, desde el punto de vista de la SST, siendo necesario que se aborde la necesidad de diferenciar como cada uno de ellos aporta a la adecuada gestión de la SST, para generar y aportar, de forma correcta, a la responsabilidad innata de las organizaciones de controlar los riesgos a los que están sometidos sus trabajadores.

Este planteamiento resuelve una problemática básica sobre la división que existe entre estas dos áreas, y permitiría generar aportes más concretos sobre la manera en la que se deben relacionar y coadyuvar acciones que en conjunto benefician a la organización, pero especialmente a sus trabajadores.

## **Apartado 2. Argumentación y/o desarrollo lógico del tema.**

### **Procesos y responsabilidades del área de Talento Humano para el desarrollo del SG-SST.**

Las organizaciones deben comprender que la base de sus funciones es garantizar que sus colaboradores estén orientados a la contribución del logro de sus objetivos. Para que esto se pueda poner en práctica, uno de los factores fundamentales a llevar a cabo es el proceso de captación de personal, el cual debe estar orientado a responder a estos objetivos organizacionales, pero dentro de los cuales deben estar incorporados los requerimientos del SG-SST para que exista una cultura de prevención desde el corazón de la organización, es decir, como una parte fundamental de sus propios objetivos organizacionales.

Como lo mencionan (Mendoza, Guerra, Narváez, Buelvas, & Galindo, 2017), otro elemento que las organizaciones deben garantizar para cumplir con estos objetivos es desarrollar procesos de capacitación a su personal acorde a sus necesidades; sin embargo, ese proceso de capacitación es mucho más complejo, ya que el mismo personal del área de Talento Humano, debe estar

completamente en conocimiento de las necesidades del personal de acuerdo a las áreas en donde se desempeñen, y a los riesgos asociados a sus labores.

Bajo esta premisa se considera importante que se definan y desarrollen esquemas de capacitación que involucren las necesidades individuales y grupales de los trabajadores, que estos esquemas de capacitación respondan a las necesidades de crecimiento tanto personal como profesional, pero que estén enmarcados en dar cumplimiento de forma oportuna a los requerimientos de SST que la organización maneje para cada trabajador.

Como se ha indicado anteriormente, los procesos de captación y capacitación de personal son parte fundamental de las responsabilidades que tiene el área de Talento Humano para poner en marcha el SG-SST, sin embargo, hay un tercer proceso que debe considerarse y en el cual, de acuerdo a lo expuesto por (Macias, 2019), se debe incorporar al personal de toda la organización desde los niveles medios y altos de la misma, este es el proceso de liderazgo, en donde en el comportamiento de los colaboradores se verá reflejado el nivel de apoyo y liderazgo de su personal, siendo esto en algunos casos conocido como Seguridad Basada en el Comportamiento, pero que se desarrolla con una responsabilidad dirigida a la parte superior del organigrama y no a los niveles inferiores como se ha manejado en otros escenarios documentales.

Ahora bien, de acuerdo a lo presentado por (Gamarra, 2018) el área de Talento Humano está muy relacionado con los elementos establecidos en el SG-SST debido a que se deben llevar a cabo ciertos aspectos que son establecidos por las leyes nacionales, en referencia a los procesos médicos del personal, reintegros posterior a una lesión o accidente laboral, verificación de algunos aspectos personales del trabajador, por mencionar algunos, y que de alguna manera, al estar tan íntimamente relacionados, son responsables, en gran medida de la gestión del personal desde la perspectiva de la SST.



Se considera prudente en este punto, entender que esa relación que se menciona en el párrafo anterior está delimitado con base a la gestión básica del área de Talento Humano, y es que como su nombre lo indica, su acción principal está basada en el personal que allí labora, en su comprensión, apoyo y acompañamiento en todas las etapas de su trabajo, desde su ingreso hasta su posible salida, los aspectos intermedios se refieren a las actividades que hacen que su vida en la organización sea adecuada, y que las acciones de la organización se enmarquen en la garantía de brindarle un trabajo seguro y confortable, en todos los sentidos posibles.

Estos cuatro escenarios demuestran que las premisas fundamentales de la SST se esquematizan en la función preventiva de la organización, y en donde la gran responsabilidad del área de Talento Humano está enmarcada en desarrollar el potencial preventivo de sus colaboradores, desde el momento de su inserción al ámbito laboral de la organización y durante sus procesos internos.

Por ello, en la Tabla 1 presentada a continuación, se esquematizan los procesos y responsabilidades más relevantes que debe tener el área de Talento Humano para el adecuado desarrollo de los SG-SST.

**Tabla 1.** *Procesos y responsabilidades del área de Talento Humano.*

PROCESOS	RESPONSABILIDADES
<b>Captación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar respuesta a los objetivos organizacionales al seleccionar nuevo personal.</li> <li>▪ Garantizar una cultura organizacional acorde al SG-SST de la organización.</li> </ul>
<b>Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar respuesta a las necesidades laborales y organizacionales de los trabajadores.</li> <li>▪ Conocer los requerimientos y necesidades de capacitación del personal.</li> <li>▪ Responder a los procesos internos de crecimiento personal y profesional de los trabajadores.</li> </ul>

<p><b>Liderazgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brindar a los trabajadores herramientas de trabajo basadas en el ejemplo gerencial.</li> <li>▪ Ser líderes de los procesos y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</li> <li>▪ Aportar en el cumplimiento de las actividades emanadas del SG-SST.</li> </ul>
<p><b>Gestión de personal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer el control de los exámenes médicos de los trabajadores en las diferentes fases de trabajo.</li> <li>▪ Verificar el cumplimiento de los aspectos de SST establecidos para cada área o cargo de la empresa.</li> <li>▪ Realizar a los trabajadores el seguimiento de su ausentismo para evitar lesiones o enfermedades por actividades inadecuadas.</li> <li>▪ Mantener continua comunicación con el área de SST para establecer estrategias acordes a las necesidades y riesgos de los trabajadores.</li> </ul>

*Fuente:* Elaboración propia (2021).

### **Importancia del área de Talento Humano para el desarrollo y cumplimiento legal del SG-SST**

El cumplimiento legal en materia de SST ha sido un aspecto fundamental en la política de muchos países desde hace muchos años debido a la importancia que tiene para los trabajadores el resguardo y cuidado de su salud. Las organizaciones deben implementar sistemas que salvaguarden la salud de sus trabajadores durante sus jornadas laborales. Como lo menciona (Arias, 2017), en países como Ecuador, se han manejado procesos de adaptación para que la normativa legal nacional se consolide de acuerdo a lo establecido en regulaciones internacionales en esta materia.

Sin embargo, Colombia no es ajena a esa realidad y es que desde hace varios años ha ido incorporando los aspectos de SST en sus reglamentos nacionales, incluyendo los pasos de los llamados Programas de SST hasta llegar a los SG-SST.

En el año 2015 fue presentado el Decreto 1072 en el cual, según (Hernández, Monterrosa, & Muñoz, 2017), se compilan las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que hasta la fecha han abarcado los conceptos de SST en Colombia, siendo este el primer instrumento en el que se indica la obligatoriedad de cumplimiento de los SG-SST.

Con esta base y con la Resolución 312 de 2019, se complementan los requisitos obligatorios en esta materia, y es donde se incorpora la importancia de contar con un área que se encargue de ayudar a estructurar todos los elementos y requisitos allí establecidos. Esta área de apoyo es la de Talento Humano, como encargado de los enlaces externos en la parte médica y laboral, entendiéndose que son la base del cumplimiento de estos requerimientos de Ley, como es el caso de las afiliaciones al sistema de seguridad social integral, el programa de capacitación, las evaluaciones médicas ocupacionales y muchos otros requisitos de ley que por tratarse de manejo y gestión de personal deben ser responsabilidad de esta área en específico.

Bajo esta premisa, y de acuerdo a lo indicado por (Farfán, 2019) un aspecto fundamental en el cumplimiento de la gestión del Talento Humano, es el ejecutar de forma correcta las directrices establecidas en el SG-SST para evitar accidentes laborales y el desarrollo de enfermedades ocupacionales asociadas a los trabajos de las organizaciones; es este cumplimiento el que mejora los estándares de SST y permite que las organizaciones sean competitivas en su entorno laboral y comercial a través de su cumplimiento legal en materia de SST.

Ahora bien, si es importante en este contexto entender que los aspectos legales en materia de SST están relacionados con el cumplimiento e implementación de un SG-SST como ya fue mencionado, sin embargo, es el área de Talento Humano quien coordina y administra el personal requerido para poner en marcha esta gestión, por lo que sus actividades participativas van más allá

de la mera contratación de personal y apoyo en la gestión del personal. Se considera que abarca un elemento medular como encargado del área laboral, y es que son las personas las que dan cumplimiento a los aspectos legales que establece la Resolución 312, ya que allí se exponen requisitos que son específicamente competencia del área de Talento Humano, siempre en apoyo del área de SST.

En la Tabla 2 presentada a continuación se presentan los aspectos legales de la Resolución 312 que deben ser llevados a cabo por parte del área de Talento Humano.

**Tabla 2.** Aspectos legales de la Resolución 312 que debe ejecutar y coordinar el área de Talento Humano.

RESPONSABLE	ACCIONES
<p><b>Talento Humano / SST</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afiliación al sistema de seguridad social integral.</li> <li>▪ Conformación y funcionamiento del COPASST.</li> <li>▪ Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.</li> <li>▪ Programa de capacitación.</li> <li>▪ Diagnóstico de condiciones de salud.</li> <li>▪ Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud.</li> <li>▪ Evaluaciones médicas ocupacionales.</li> <li>▪ Restricciones y recomendaciones médicas laborales.</li> <li>▪ Reportes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.</li> <li>▪ Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.</li> <li>▪ Entrega de EPP.</li> </ul>

*Fuente:* Elaboración propia (2021) / (Ministerio del Trabajo, 2019).

Como se visualiza en la tabla anterior, es un alto porcentaje de acciones las que debe desarrollar el área de Talento Humano, radicando allí la importancia que tiene esta área para el desarrollo y cumplimiento legal del SG-SST. La mayoría de los aspectos relacionados con los trabajadores y

gestiones externas de marco legal y de salud deben ser lideradas por esta área, siendo prescindible que estén orientados al resguardo de la información y que se canalice de forma adecuada cada acción del área de SST debido a que es el líder de talento humano de la empresa quien administrará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Apartado 3. Aportes.**

#### **Estrategias para el desarrollo y cumplimiento legal en Colombia del SG-SST en las organizaciones**

En la actualidad hay organizaciones que no manejan estrategias definidas para apoyar en el desarrollo y cumplimiento legal de los SG-SST. Más allá de la obligatoriedad que aporta la normativa legal de Colombia, los SG deben ser desarrollados de forma tal que se pueda verificar de alguna manera su cumplimiento y aportar a la minimización de los eventos no deseados que desencadenan altos costos para las organizaciones.

Como lo mencionan (Brito, Castro, Cruz, Velásquez, & Arévalo, 2019), para establecer mejoras en el desarrollo de los SG, es necesario que se establezcan algunas pautas a seguir basándose en las necesidades que tiene cada organización de dar cumplimiento a estos sistemas, revisando inicialmente su estatus de cumplimiento actual y posteriormente desarrollando herramientas que coadyuven a ese cumplimiento legal.

Una de las primeras pautas a seguir es el desarrollo de acciones que permitan mejorar la verificación del SG en la organización., así pues, y como lo expone (Celis, 2018), las auditorías tanto internas como externas son una de las principales estrategias a seguir ya que permiten conocer, mediante la medición de resultados, la aplicación de las pautas que establece el SG de la organización. Este proceso de auditoría aporta beneficios específicos como el conocimiento de las

causas que están generando las falencias en la implementación de los SG, de esta manera, al conocer la causa raíz del mismo es posible establecer acciones que mejoren ese desempeño.

Igualmente, como lo mencionan (Gómez, Suasnavas, Barona, & Vinuesa, 2016), los procesos de auditoría en los SG-SST son muy necesarios ya que estos sistemas son los encargados de establecer los mecanismos y actuaciones que velan por la salud de los trabajadores, por lo que el seguimiento a su cumplimiento es muy relevante, y en especial el apoyo de la unidad de Talento Humano en esta gestión.

Ahora pues, la anterior auditoría muestra las causas, pero estas deben ser atacadas mediante la implementación de otras estrategias, como es el caso de la capacitación y divulgación. Sobre este tema (Tapias, 2021) menciona que es necesario definir las necesidades de capacitación y divulgación del SG-SST en una organización, primeramente, desarrollando unos planes de capacitación desde el inicio del ingreso del personal a la organización, elemento que desde el inicio es responsabilidad del área de Talento Humano, y continuando en cada una de las etapas de su desarrollo como profesional en la organización. Posterior a ello, los aspectos relevantes del SG-SST deben ser comunicados al personal mediante un proceso de divulgación de información que puede ser considerado igualmente una capacitación al personal.

Este punto es recomendable que se observe la necesidad de mejorar la calidad de los medios de enseñanza y divulgación, ya sea internos o externos de la empresa, como lo mencionan (Sánchez, Vergara, Valvueda, Ortiz, & Galindo, 2018), estos procesos debido a que son medulares para la divulgación de los aspectos del SG-SST deben ser de excelente calidad y brindar toda la información necesaria para que estos procesos sean constantes y adecuados.

Es así como se llega al tercer elemento estratégico para el desarrollo y cumplimiento de los aspectos establecidos en el SG-SST, como es el caso del involucramiento del personal tanto de los

altos niveles como de los cargos supervisados. Este punto lo complementan (Avella, Polanco, & Rincón, 2020), quienes mencionan que un aspecto fundamental para el desarrollo de los SG es la cultura de la organización, en donde el enfoque del autocuidado es tan importante para los SG-SST, que debe ser desarrollado y presentado desde todos los niveles de la organización, empezando por los niveles gerenciales hasta llegar a la base de la organización. Los trabajadores siguen el ejemplo de sus superiores, y este autocuidado es el que permite que se minimicen los riesgos y eventos no deseados, pero para ello es necesario involucrar a cada trabajador como parte fundamental del desarrollo de los SG, siendo protagonistas de cada acción a seguir y cada proceso de capacitación o inducción.

Otro punto a considerar y que es de mucha relevancia es el acompañamiento gerencial o de la alta gerencia. Este punto se puede corroborar mediante lo expuestos por (Muñoz & Pérez, 2021) en donde explica que la alta gerencia debe involucrarse en cada aspecto del SG-SST, sin embargo debe optar por un nivel de aporte de acompañamiento mediante seguimiento, y es que el uso de herramientas de apoyo como “Cuadros de mando integrales, tablas de excel o simplemente revisión de indicadores”, permite a la alta dirección la toma de decisiones efectiva y oportuna que aporta al seguimiento y control de los SG-SST y a su adecuado cumplimiento.

De esta manera se llega a la última estrategia analizada en este ensayo, que es el acompañamiento institucional externo. Como lo expone (Navarro, 2019), es necesario que se haga una evaluación de los diferentes requerimientos del SG y se analice en cuáles de ellos debe haber acompañamiento de otras áreas para que se desarrollen adecuadamente. En el caso de la puesta en práctica del SG, es importante que en las etapas de planificación y puesta en marcha se realice un rol de acompañamiento por parte de instituciones externas que apoyen al fortalecimiento de las

actividades a ejecutar o en aquellas en las que la empresa tenga alguna falencia, de esta manera se garantizará la adecuada ejecución del SG.

**Tabla 3.** Estrategias para el desarrollo y cumplimiento legal en Colombia del SG-SST en las organizaciones

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACCIONES / BENEFICIOS</b>
<b>Auditorías internas y externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento del cumplimiento de las pautas que establece el SG de la organización.</li> <li>▪ Conocimiento de la causa raíz de las desviaciones en materia de SST.</li> </ul>
<b>Capacitación y divulgación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento de las necesidades de formación del personal.</li> <li>▪ Apoyo a la divulgación de los aspectos de SST que requiere la organización.</li> <li>▪ Crecimiento personal y profesional de los trabajadores en materia de SST.</li> </ul>
<b>Acompañamiento gerencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Involucramiento de la alta gerencia en los aspectos del SG-SST.</li> <li>▪ Toma de decisiones efectiva al implementar uso de herramientas de seguimiento y control.</li> </ul>
<b>Acompañamiento institucional externo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecimiento de las actividades a ejecutar en aquellas en las que la empresa tenga alguna falencia.</li> <li>▪ Fortalecimiento de los conocimientos en materia de SST de los trabajadores encargados del SG.</li> </ul>

*Fuente:* Elaboración propia (2021).

#### **Apartado 4**

### **CONCLUSIONES**

La gestión de la SST ha sido implementada en las organizaciones desde hace muchos años, por lo que se ha visualizado el impacto que esto ha generado en la necesidad del cuidado del personal especialmente en materia de SST ara garantizar y prevenir accidentes de trabajo que puedan llegar a perjudicar a las organizaciones.

El área de Talento Humano juega un rol fundamental por ser el encargado de la administración de la SST en las organizaciones en Colombia, siendo por ello necesario que sean garantes del



cumplimiento de los requerimientos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

Dentro de los procesos del área de Talento Humano se pueden evidenciar cuatro áreas medulares que son responsables del desarrollo del SG-SST, las cuales son: Captación, capacitación, liderazgo y gestión de personal, siendo así garantes de proporcionar las herramientas al personal en la gestión de la SST de la organización.

La importancia que juega el área de Talento Humano en el cumplimiento legal en materia de SST, radica en que es garante del mayor porcentaje de acciones que establece la normativa legal, además de ser el encargado directo de esta gestión ante la organización.

Por último, las estrategias más relevantes que debe llevarse a cabo por parte del área de Talento Humano para el desarrollo y cumplimiento de los aspectos legales en materia de SST son la realización de Auditorías internas y externas, procesos de capacitación y divulgación, un adecuado acompañamiento gerencial, así como un acompañamiento institucional externo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, C. (2017). *Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174484.pdf>
- Avella, L., Polanco, A., & Rincón, Z. (2020). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CULTURA DE AUTOCAUIDADO DESDE UN ENFOQUE DEL SG-SST EN EL HOGAR HERMANITAS DE LOS POBRES*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/615/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2>
- Brito, P., Castro, I., Cruz, G., Velásquez, A., & Arevalo, A. (2019). *PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SG-SST EN LA EMPRESA BELCORP*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28140/iycastroo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Caceres, W. (2019). *La importancia de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de cara a una organización competente*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/32601>
- Celis, D. (2018). *Desarrollo de estrategias de intervención dirigidas a eliminar las falencias que se presentan al implementar un SG-SST en una empresa del sector de la construcción*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18076/CelisCastroDianaMarcela2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Farfan, R. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN MEJORAR LOS ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA TERRESTRE EN EL SECTOR MINERO*. Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2282/ADM\\_T030\\_06748652\\_T%20%20%20FARF%c3%81N%20PE%c3%91A%20ROBERTO%20SEGUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2282/ADM_T030_06748652_T%20%20%20FARF%c3%81N%20PE%c3%91A%20ROBERTO%20SEGUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández B., Montes J. y Vázquez C. (2011). *Determinantes de la gestión de la seguridad laboral en las empresas española*. Obtenido de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=3704766>

Gamarra, P. (2018). *Gestión y fortalecimiento del SG-SST y del área de recursos humanos de la empresa Cubyco Constructores S.A.* Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12955/2018paulagamarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, A., Suasnavas, P., Barona, C., & Vinuesa, M. (2016). *AUDITORÍA BÁSICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN 102 EMPRESAS DEL ECUADOR*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Gomez-Garcia-2/publication/324154900\\_Auditoria\\_basica\\_del\\_Sistema\\_de\\_Gestion\\_en\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_Ocupacional\\_en\\_102\\_empresas\\_del\\_Ecuador/links/5ac209cba6fdcccda65e5564/Auditoria-basica-del-Sistema-de-Gestion-e](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Gomez-Garcia-2/publication/324154900_Auditoria_basica_del_Sistema_de_Gestion_en_Seguridad_y_Salud_Ocupacional_en_102_empresas_del_Ecuador/links/5ac209cba6fdcccda65e5564/Auditoria-basica-del-Sistema-de-Gestion-e)

Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. Obtenido de <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=6065428>

Macias, M. (2019). *Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional*. Obtenido de

<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/926/14-majo>

Mendoza, S., Guerra, L., Narvaez, L., Buelvas, R., & Galindo, E. (2017). *DISEÑO DE UN MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO QUE CONTRIBUYA A LA DISMINUCION DE RIESGOS CON PROCESOS DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SURTIGAS S.A CON ENFASIS EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/17235/1052943027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 312 de 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Obtenido de <https://uc593156dba2d63a41203443278e.dl.dropboxusercontent.com/cd/0/get/AhCZ-AjaK6QN7zUoy8pGGc7GbTdMdCseN5kfRKBp0SGAwJQ11RwcC32Us>

Muñoz, B., & Pérez, M. (2021). *Propuesta de una Estrategia para Facilitar la Comprensión del SG-SST por parte de la Alta Dirección*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1304/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, Y. (2019). *ACOMPANAMIENTO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN TRAMITAPIAS, BUCARAMANGA*. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1734/1RDC-95.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Portes, A., Alvarado, F., Romero, N., & Merchán, Y. (2018). *Diagnostico y Formulación del Plan de Mejoramiento al SG-SST en la Empresa Ambiental S.A.-E.S.P. del Municipio de San José del Guaviare.* Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/18730/41225692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, M., Vergara, E., Valvuená, I., Ortiz, P., & Galindo, D. (2018). *MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SG-SST, CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA HOME CENTER.* Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/18503/1070607254..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapias, Y. (2021). *ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST Y DISEÑO DEL MANUAL DE MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS BIOMEDICOS EN MEDISINUIPS.* Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4326/tapiasmecadoyajahir.pdf?sequence=1>