

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE  
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Presentado por:

ISLEIDI YOANA ORTEGA GELVES\_1.090.396.317

LUZ DALIA CAICEDO\_ 34.673.145

ADRIAN EDUARDO RAMOS\_80.133.052

EDWIN FERLEY MEZA PERAFAN\_76.325.882

JOSE GREGORIO ORTEGA\_1.093.910.809

Grupo: 101007\_32

Presentado a: CLAUDIA ROCIO ROCHA

Directora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios  
Colombia, diciembre de 2018

## Tabla de contenido

Introducción .....	4
Objetivos .....	6
Objetivo General: .....	6
Objetivos específicos:.....	6
Capítulo 1: El Problema .....	7
1.1 Planteamiento del problema .....	7
1.2 Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	8
Capítulo 2: Marco Teórico .....	9
2.1 Revisión de la literatura.....	9
2.2. Marco conceptual .....	10
2.3 Marco legal.....	12
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....	19
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	19
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. ....	21
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	23
Capítulo 4: Resultados .....	30
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	30
Capítulo 5: Plan de Mejora .....	36
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	36
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. ....	37
6. Recomendaciones.....	41
7. Conclusiones .....	43
8. Bibliografía .....	45

## Lista de Tablas

<i>Tabla 1_Cuadro comparativo entre antiguo programa salud ocupacional y actual SG-SST .....</i>	18
<i>Tabla 2_Auto Evaluación Decreto 1072 de 2015 Servagro Ltda .....</i>	19
<i>Tabla 3_Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....</i>	21
<i>Tabla 4_Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....</i>	24
<i>Tabla 5_Criterio, valoración y calificaciones del SG-SST.....</i>	30
<i>Tabla 6_Estándar de acciones de mejora en el SG-SST SERVAGRO LTDA.....</i>	31
<i>Tabla 7_Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%).....</i>	31
<i>Tabla 8_Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%) .....</i>	33
<i>Tabla 9_Cronograma de actividades a realizar en la empresa SERVAGRO LTDA.....</i>	37

## Lista de figuras

*Figura 1\_Ciclo PHVA*..... 13

*Figura 2\_Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.* ..... 40

## **Introducción**

La empresa SERVAGRO LTDA cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), el cual contribuye para que los empleados tengan un ambiente laboral adecuado, que ayude a mejorar la calidad de vida con programas y actividades que promueven la prevención de riesgos, direccionado desde el área de talento humano quien ejecuta y realiza la vigilancia con el fin de que se cumplan los lineamientos y requisitos, de conformidad con la normatividad aplicable, este proyecto de investigación se propone mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - SG-SST de la empresa SERVAGRO LTDA, donde se identifican falencias en el SG SST, y aspectos algunos aspectos relacionados que se deben de mejorar y así lograr el cumplimiento de los objetivos de los programas del SG-SST.

Se debe de tener en cuenta la importancia de prevenir lesiones y enfermedades que se pueden ocasionar por las malas condiciones de trabajo a las que están expuestos los empleados, el SG-SST contribuye a que se puedan desarrollar adecuadamente las fases de PLANEAR, HACER, VERIFICAR y ACTUAR componentes del ciclo PHVA en la empresa SERVAGRO LTDA.

## Objetivos

### Objetivo General:

Elaborar una propuesta integral de mejora en el Área de Talento Humano de la empresa, sobre el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) SERVAGRO LTDA.

### Objetivos específicos:

- Estructurar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo a las necesidades encontradas en la empresa SERVAGRO LTDA.
- Realizar seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), Promoción, prevención y desarrollo de la empresa.
- Proponer acciones correctivas inmediatas en las falencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa SERVAGRO LTDA.
- Lograr en la empresa a partir del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo un ambiente de prevención y bienestar laboral.

## Capítulo 1: El Problema

### 1.1 Planteamiento del problema

SERVAGRO LTADA durante los años de funcionamiento ha promulgado por el cabal cumplimiento de la normatividad laboral, pagando oportunamente los sueldos, los aportes a seguridad social y parafiscales, lo mismo con respecto a lo que anteriormente se conocía como programas de salud ocupacional y que hoy se conoce como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG SST, el cual la empresa lo viene desarrollando a partir de actividades preventivas del síndrome de burnout, la enfermedad laboral, cultura organizacional y responsabilidad social. El presente trabajo investigativo pretende contribuir con una propuesta de mejora al SG SST para la organización y la medición de su impacto para los próximos años, lo cual se plantea la siguiente pregunta problema:

¿Cómo diseñar las mejoras del modelo estratégico integral para la empresa SERVAGRO LTDA EN EL Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para el año 2019?

### 1.2 Antecedentes del problema

SERVAGRO LTDA es una empresa líder en la región en seguridad física y electrónica donde se presentan diferentes riesgos los cuales son de origen laboral de acuerdo a los cargos que desempeñan los trabajadores de la empresa en los diferentes puestos de trabajo como lo son: Conjuntos residenciales. Entidades públicas, hospitales, clínicas etc. En cada una de sus funciones ya que está certificada con el **BASC**<sup>1</sup>, la cual garantiza la mejora continua en cada uno de los procesos garantizando el bienestar laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta los conocimientos tácitos y explícitos de los que nos habla Nonaka y Takeuchi lo cual nos permite planear, hacer y actuar en cada una de las falencias que se encontraron en el programa de salud ocupacional de la empresa SERVAGRO LTDA empresa dedicada a la vigilancia privada en el departamento del cauca por más de 26 años donde la empresa ha cumplido con lo reglamentario que exige la ley, donde fomenta el bienestar laboral entre los trabajadores y sus clientes donde se refleja la satisfacción en el puesto de trabajo asignado a cada empleado de la empresa.

---

<sup>1</sup> **BASC** -Business Alliance for Secure Commerce-, es una alianza empresarial internacional que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales.

La empresa SERVAGRO LTDA desea que por medio del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG SST brindar calidad en el servicio y velar por la salud física y mental del trabajador donde se fomente la cultura organizacional en la empresa la cual ha contribuido a un buen servicio y clima laboral, agilidad en el cumplimiento de las funciones establecidas de los empleados mejorando estas falacias que se han estado presentado y que se van a poner en evidencia. Con la investigación realizada se podrá sugerir correctivos y así poder velar por el bienestar laboral de la organización.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

El objetivo principal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) es el de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización dado que la presencia de la seguridad de la salud y el trabajo es de vital importancia, ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, por tanto el éxito de cualquier empresa se da al crear programas de seguridad de la salud y el trabajo lo suficientemente adecuados y efectivos que provean seguridad, protección y atención integral a los trabajadores para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar mayor productividad.

En el momento en el que una empresa desarrolla eficientes programas que propendan por el bienestar de la salud y la seguridad laboral, se logran beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal, productividad, y calidad en los servicios.

Por tal motivo que al mejorar o implementar nuevos programas de salud y seguridad laboral en la empresa SERVAGRO LTDA se estará brindando mayor atención en los trabajadores lo que contribuye a que el rendimiento laboral sea mayor y de superior calidad.



## Capítulo 2: Marco Teórico

### 2.1 Revisión de la literatura

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tiene como objetivo general facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y

el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

### **Antecedentes, y reglamentación de los SGSST en Colombia**

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema.

Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones (Safetya, 2015).

Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

## **2.2. Marco conceptual**

**Bienestar laboral:** Las empresas de hoy día están centradas en proporcionar a los empleados las mejores condiciones de salud, sociales y emocionales durante las jornadas laborales que representa alrededor de la tercera parte de día cuando se realizan jornadas completas. Por eso es importante brindar esa comodidad para que el trabajador no tenga problemas de salud y cumpla con sus funciones correctamente.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa en sus aspectos organizacionales. El bienestar laboral no solo hace referencia a la salud física de los trabajadores sino también a la parte emocional que les permite sentirse felices con sus labores dentro de la empresa. Es así como el bienestar laboral traerá para la empresa una serie de beneficios como absentismo laboral, equipo más motivado y productivo, aumentan las capacidades del personal, retención del talento en la empresa, se mejora el ambiente y las relaciones personales.

Los programas de gestión de talento humano de la empresa buscan bienestar laboral y crecimiento organizacional a través de la creación de conocimiento tácito y explícito en sus colaboradores, el proceso de conversión de conocimientos que mejor lo representa es el de Nonaka y Takeuchi. Es importante resaltar que el conocimiento tácito es el más difícil de gestionar y al mismo tiempo el que genera más ventaja competitiva sostenible, siendo el tipo de conocimiento altamente valorado en la tradición filosófica oriental. Los conocimientos tácitos y explícitos necesariamente deben estar acompañados de las TIC (Tecnologías de la información y Comunicación), herramientas de alta tecnología que contribuyan no solo con el crecimiento del talento de cada trabajador y también con el organizacional.

**Accidente Laboral:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con acción del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte.

**Auditoria:** La auditoría es un proceso metódico para obtener las evidencias que se necesitan para evaluar la forma objetiva. Permiten determinar la conformidad del SG-SST según todos los requisitos.

**Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

**Indicadores del SG-SST:** son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

**Política de seguridad y salud:** Dentro del apartado 4.2 de la OHSAS 18001 se habla sobre la política de seguridad y salud en el trabajo. Establece que la alta dirección deberá definir y autorizar la política de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa

**Riesgos Laborales:** Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.

**Salud Ocupacional:** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo, y de la promoción y protección de la salud de los trabajadores.

**Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:** el SG-SST es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

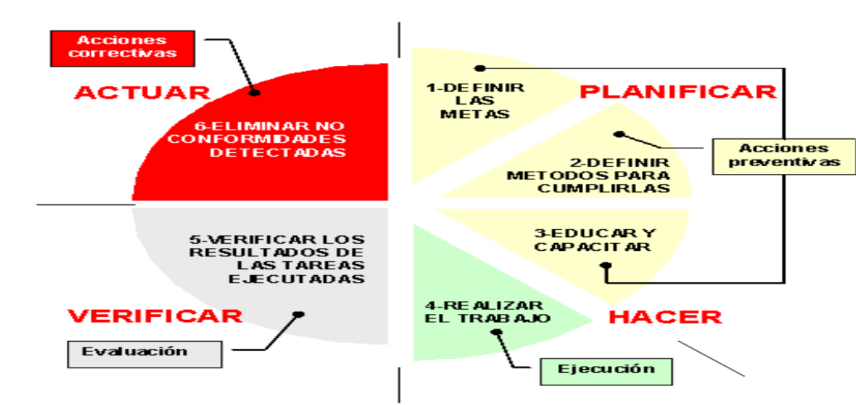
**Sitio de trabajo:** Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización.

### 2.3 Marco legal

Decreto 1443 del 31 julio de 2014: Nos habla de la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Que consiste en: El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Artículo 4, Secretaria Jurídica Distrital, Alcaldía Mayor de Bogotá, Colombia, 31 de Julio 2014)

Este sistema debe ser liderado e implementado por el empleador en este caso SERVAGRO LTDA, con la participación de sus colaboradores y la gerencia de talento humano a través de la auditoría a la empresa, garantizando la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral. Esta gestión está basada en principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Figura 1\_Ciclo PHVA



Fuente: Durango, J. Ilustración del Ciclo PHVA.

La utilización de este ciclo nos permite mantener la competitividad de nuestros servicios, mejorar la calidad y reducir costos, mejorar la productividad, participación en el mercado, supervivencia de la empresa.

## Decreto 1072 de mayo de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo, Capítulo 6.

### Planificación del SG-SST

#### Artículo 2.2.4.6.15 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

Este artículo nos habla sobre la importancia de aplicar una metodología sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, internas o externas, máquinas y equipos. Todos los centros de trabajo y trabajadores que permita la identificación de peligros y evaluar riesgos en seguridad y salud en el trabajo con el fin de priorizarlos y establecer controles que permitan reducir, inspeccionar los riesgos implantando mejoras continuas a cargo del empleador con la participación de todos los niveles de la empresa. (Decreto 1443, art. 15)

#### Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La evaluación inicial debe realizarse para identificar las prioridades y seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de trabajo anual o actualización existente. Debe incluir entre otros aspectos:

- Identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo estándares mínimos de sistema de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleados.
- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.
- El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re-inducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.
- Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior. (*Decreto 1443 de 2014, art. 16*)

**Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. (*Decreto 1443 de 2014, art.17*)

**Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y

salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditoria que se realicen. (Decreto 1443 de 2014, art.18)

**Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. (Decreto 1443 de 2014, art.19)

**Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificarlos riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización.

11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. (*Decreto 1443 de 2014, art.20*)

**Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base).
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora. Incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.
- 12 La estrategia de conservación de los documentos. (*Decreto 1443 de 2014, art.21*)

**Artículo 2.2.4.22. Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo –SST.



3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

El éxito de la seguridad y salud en el trabajo depende del compromiso de la alta dirección con todos los niveles de la organización y la coherencia del sistema de Gestión con la estrategia empresarial. Vemos así que en, Colombia, el Ministerio del Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del SG-SST...y el 27 de marzo de 2017 expidió la Resolución número 1111, por la cual, se definen los Estándares Mínimos del SGSST para empleadores y Contratantes (Morgan, 2018). Estos estándares están simplificados de la siguiente manera:

Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, 1. Evaluación inicial, 2. Plan de mejoramiento conforme a la

evaluación inicial, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y plan de mejora, 5. Inspección, vigilancia y control.

El programa de salud ocupacional es una herramienta que venía vigente desde 1989 y el SG-SST representa su cambio y evolución. Algunas de sus principales diferencias son:

*Tabla 1\_Cuadro comparativo entre antiguo programa salud ocupacional y actual SG-SST*

<b>Programa de Salud Ocupacional</b>	<b>Sistema de Gestión en SST</b>
Su estructura es por subprogramas de Seguridad e Higiene y de Medicina.	La secuencia que desarrolla es la de un ciclo de PHVA.
Por su forma no lleva a pensar en sistema de gestión.	Uno de sus propósitos es que se integre a los demás sistemas de gestión.
No contempla temas de “autoevaluación y auditorías”.	Introduce el requerimiento de Evaluación inicial y auditorías.
No hace relación a la gestión de proceso.	Responde a planteamientos de gestión de procesos.
Menciona solo algunas evidencias.	Hace énfasis en la evidencia y su conservación.

*Fuente: Recuperado de Revista empresarial en salud ocupacional SG-SST.*

Se observa claramente que el SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. A través del ciclo PHVA que permite las mejoras en corto plazo, resultados visibles, reducción de costos, ayuda a incrementar la productividad de las empresas y enfoca la organización hacia la productividad, al mismo tiempo que contribuye a la adaptación de los avances tecnológicos.

### Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

En el presente capítulo se aborda la metodología para la investigación cualitativa respecto a lo concerniente en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en SERVAGRO LTDA. Como se hace notorio al realizar la descripción del planteamiento del problema identificado, SERVAGRO LTDA progresivamente ha puesto en marcha de forma dinámica el Sistema de Gestión, convirtiéndose en un reto por alcanzar la totalidad de los estándares descritos en el marco de garantizar la seguridad y bienestar de cada uno de sus colaboradores, por tal motivo dicha investigación se encamina hacia la descripción cualitativa.

#### 3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de manera dinámica y sistemática en su forma comprensible está diseñado para poder implementarlo en cualquier organización sea pequeña, mediana o grande, desde la mirada legal, este sistema es obligatorio en su implementación y cumplimiento, desde esa perspectiva SERVAGRO LTDA en apropiación y apego al cumplimiento legal, lo cual es sinónimo de calidad al momento de ofertar los servicios. Para ello lo primero que realiza es un diagnóstico descrito como evaluación inicial enfocada a la Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando evidenciar en ello el porcentaje de cumplimiento de los estándares que comprenden la normatividad siendo este el punto de partida para llevar a cabo el proceso dinámico.

La evaluación inicial debe diligenciarse para identificar prioridades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende sea esta la oportunidad o punto de partida para establecer el plan de trabajo anual en SST, esta debe realizarse una única vez.

*Tabla 2\_Auto Evaluación Decreto 1072 de 2015 Servagro Ltda*

AUTO EVALUACIÓN DECRETO 1072 DE 2015	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Están definidas las responsabilidades para todos los niveles de la organización y se tiene elaborada la matriz de roles y responsabilidades?	X		
		X	

¿La empresa comunica la asignación de las responsabilidades a las partes interesadas, verifica su comprensión y se deja evidencia de la misma?	
¿Se tiene definido y asignado los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, evaluación y mejora del sistema?	X
¿La empresa cuenta con un responsable del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo?	X
¿Se tienen competencias definidas en términos de educación, formación y experiencia para el responsable del SG-SST?	X
¿La empresa tiene elaborada una matriz de requisitos legales debidamente diligenciada?	X
¿Cuenta la empresa con un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST?	X
¿El plan de trabajo anual se encuentra firmado por la gerencia y divulgado al comité paritario de SST?	X
¿Se poseen registros de elección, acta de la conformación y documento donde se establezca el plan de entrenamiento y trabajo del COPASST?	X
Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivos a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.	X
En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la política de SST.	X
Se realizan las evaluaciones medicas de acuerdo con la normativa y lo peligros a los cuales se encuentra expuesto el trabajador.	X
Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.	X

¿Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual y se estableció el plan de emergencia?	X	
¿Se tiene el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior?	X	
¿Se ha realizado la auditoria interna SG-SST?	X	POR REALIZAR
¿Se ha realizado la revisión por la alta dirección?	X	POR REALIZAR

*Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio de Trabajo - Mintrabajo.*

### 3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

SERVAGRO LTDA una vez dado inicio a la implementación del SG-SST dentro de su estructura corporativa describe la transición y define su ubicación en la fase que posiciona su gestión en cumplimiento de la normatividad en consideración a los tiempos descritos y considerados según decreto 052 del 12 de enero de 2017. Así:

*Tabla 3\_Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.*

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Área Gestión Humana y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento o conforme	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir	Área Gestión Humana y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo De septiembre a diciembre de 2017

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
a evaluación inicial	<p>las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p> <p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p><b>Primero:</b> Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p><b>Segundo:</b> Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p><b>Tercero:</b> Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.</p>	el Trabajo	
3 Ejecución	<p>Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.</p>	Área Gestión Humana y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	De enero a diciembre de 2018
4 Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-</p>	Área Gestión Humana y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	De enero a marzo de 2019

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
	SST). En esta fase la empresa deberá: <b>Primero:</b> Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. <b>Segundo:</b> Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	
5	Inspección, vigilancia y control Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Área Gestión Humana y Área de Seguridad y Salud en el Trabajo Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales	De abril de 2019 en adelante

*Fuente: Grupo de trabajo diplomado.*

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Para SERVAGRO LTDA la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST resulta ser de objeto prioritario ya que estos garantizan el cumplimiento de la normatividad legal vigente, pero además focalizan el aspecto garante de seguridad y bienestar para cada uno de los miembros colaboradores de la organización; es así como su proceso dinámico se relaciona en la presente tabla de valores y calificación de cada uno de los estándares mínimos que conforman el SG-SST.

Tabla 4 \_Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: SERVAGRO LTDA						Número de trabajadores directos: 508				
NIT de la Entidad: 800169376-2										
Realizada por: Grupo de trabajo Diplomado						Fecha de realización: NOV-2018				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
				JUSTIFICA	JUSTIFICA					
I. PLANEAR	RECURSO (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	0	6	



GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2	15	2	0	0	0	14
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1	0	0	0	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	0	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	0	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0	
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de	1		1	0	0	0	

		Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST							
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0	0	
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	<b>9</b>	1	0	0	0	<b>9</b>
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	0	
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0	
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0	
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	0	
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0	
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la	2	<b>5</b>	2	0	0	0	<b>5</b>

	las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo									
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		1	0	0	0	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		4	0	0	0	15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			4	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			3	0	0	0	

		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	15	4	0	0	0	15	
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0		
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0	
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año				1,25	0		0	0	0	
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25	0		0	0	0	
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25	0		0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de	2,5		0	0	0	0	

		mejo						
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0	0
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>84</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE : SERVAGRO LTDA</b>					<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST :</b> <b>Grupo de trabajo Diplomado</b>			

*Fuente: Resolución 1111 de 2017 Mintrabajo. Estándares Mínimos del SGSST*

## Capítulo 4: Resultados

Luego de observar la implementación descrita del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para SERVAGRO LTDA vemos que los resultados se basan en información cualitativa, de esta manera es observable de forma resumida en los indicadores de cada proceso como resultado de cada actividad generada, tales resultados reflejan la situación de cada procedimiento, determinando así la medida cuantitativa de los logros y las acciones posteriores a seguir para alcanzar la condición dinámica del sistema teniendo en cuenta el ciclo PHVA en torno a la mejora continua, para el caso de SERVAGRO LTDA se obtuvo como resultado la implementación en un 84 % del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST como resultado promedio de las actividades antes evaluadas.

### 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

*Tabla 5\_Criterio, valoración y calificaciones del SG-SST.*

<b>CRITERIO</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>ACCIÓN</b>
<b>Si el puntaje obtenido es menor al 60%</b>	<b>CRÍTICO</b>	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.
		Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
		Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
<b>Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%</b>	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
		Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
		Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
<b>Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%</b>	<b>ACEPTABLE</b>	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

*Fuente: Resolución 1111 de 2017 Mintrabajo. Estándares Mínimos del SGSST*

De acuerdo al criterio de valoración y con base al resultado arrojado durante la aplicación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de SERVAGRO LTDA siendo este el valor obtenido de 84% es considerado por tal motivo con una valoración descrita como MODERADAMENTE ACEPTABLE, así las cosas, se priorizan las acciones pertinentes a continuación:

*Tabla 6\_ Estándar de acciones de mejora en el SG-SST SERVAGRO LTDA*

<b>ESTÁNDAR</b>	
<b>Gestión y resultados del SG-SST (5%)</b>	<b>Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)</b>
Indicadores estructura, proceso y resultado	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora
Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral
Planificar auditoría con el COPASST	Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL

*Fuente: Grupo de trabajo diplomado.*

### **III VERIFICAR**

Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)

*Tabla 7\_ Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)*

<b>ítem del estándar</b>	<b>Marco legal</b>	<b>Criterio</b>	<b>Modo de verificación</b>
6.1.1	Decreto 1072/2015	El empleador tiene	Solicitar los indicadores de

	Artículos: 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21., 2.2.4.6.22.	definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.	estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.
6.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas. Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6.1.3	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.30	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se debe solicitar a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015
6.1.4	Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.31	La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados



		resultados comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	sonal Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
--	--	--	---

Fuente: Resolución 1111 de 2017 Mintrabajo. Estándares Mínimos del SGSST

#### IV ACTUAR

Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%)

Tabla 8\_Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%)

ítem del estándar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación
7.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34	La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.
7.1.2	Decreto 1072/2015	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de	Solicitar la evidencia documental de las acciones

	Artículos: 2.2.4.6.31. parágrafo, 2.2.4.6.33., 2.2.4.6.34.	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7.1.3	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21 numeral 6, 2.2.4.6.22 numeral 5, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34 Resolución 1401/2007 Artículo 12	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.
7.1.4	Ley 1562/2012 Artículo 13 Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.11.7	Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Fuente: Resolución 1111 de 2017 Mintrabajo. Estándares Mínimos del SGSST

De acuerdo a los resultados obtenidos es pertinente plantear las mejoras pertinentes ya definidas por los ítems de cada estándar el alcance de estos contribuyen a la mejora prevista de cada falla detectada en la puesta en marcha del SG-SST por parte de SERVAGRO LTDA.

## Capítulo 5: Plan de Mejora

### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

En la empresa SERVAGRO LTDA tiene un programa de salud ocupacional el cual está bien elaborado. Las falencias que se encontraron fueron en el área de seguridad y salud en el trabajo ya que se han presentados varios accidentes el cual indica que el SG-SST dentro de la empresa lo cual es muy importante para la empresa el poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores tanto operativos como administrativos dela empresa.

La propuesta para la empresa SERVAGRO LTDA es implementar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional el cual se encargue de prevenir los accidentes del personal que labora en la empresa SERVAGRO LTDA según las cifras arrojadas por el cuadro de vales del sistema de SG-SST en la empresa. Lo que la empresa debe de proceder es implementar un SG-SST, donde se pueda contar con personal altamente calificado para desempeñar sus funciones el cual pueda trasmitir el conocimiento a los que laboran en la empresa y así fortalecer el programa de salud ocupacional donde se contará con la ayuda del personal administrativo de la empresa y así poder mejorar su vida laboral en la empresa SERVAGRO LTDA, la propuesta que se está realizando en basada en el modelo de Nonaka y Takeuchi el cual se aplica a los procesos de salud ocupacional dentro de una empresa para que se pueda llevar acabo esta propuesta de modelo estratégico de conocimiento en el sistema de SG-SST de una empresa es necesario que se implemente los siguientes recursos:

- **Físico:** Sitio donde poder realizar las capacitaciones o eventos al personal administrativo y operativo de la empresa SERVAGRO LTDA.
- **Humano:** Personal capacitado para realizar las capacitaciones y personal de la empresa SERVAGRO LTDA (administrativo y operativo).
- **Financiero:** Recursos económicos propios de la empresa SERVAGRO LTDA para costear los capacitadores y salidas pedagógicas.
- **Tecnológicos:** Herramientas solicitadas por las personas encargadas de las capacitaciones como son equipos de cómputo, video beam, impresoras entre otros.

**5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.**

*Tabla 9\_Cronograma de actividades a realizar en la empresa SERVAGRO LTDA.*

<b>FASE</b>	<b>ACIVIDADES</b>	<b>AREA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>RECURSOS</b>
Diagnóstico	1. Identificación de los lugares de capacitación de empleados.	Gestión Humana	-Gerente de gestión Humana -Auxiliares	\$ 4.000.000
	2. Identificación de los lugares de trabajo en general.	Salud ocupacional	-Jefe de salud ocupacional. -Coordinador de Salud Ocupacional.	
	3. Identificación de Herramientas tecnológicas utilizadas en los procesos operacionales.	Seguridad Operacional	-Coordinador Seguridad.	
	4. Análisis de accidentes e incidentes laborales.	Área de operaciones	-Director operaciones. -Gerente de operaciones.	
	5. Definición de las actividades.	Administrati va	-Gerente administrativo.	
	6. Identificar personal administrativo y operativo idóneo.			
Planeación	7. Planear las adecuaciones en los lugares de capacitación.	Área De Gestión humana	Gerencia de gestión Humana Coordinador de gestión.	\$ 6.500.000
	8. Planear las adecuaciones de infraestructura y	Área De salud ocupacional	Coordinador de salud ocupacional. Asistentes Auxiliares	

	lugares de trabajo.	Infraestructu	Gerente y coordinador de	
	9. Socialización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.	ra	infraestructura.	
		Área De	Coordinador de	
		Seguridad	Seguridad Operacional.	
		Operacional		
	10. Socializar ley 1562 de 2012, art. 3. Accidentes de trabajo y resolución 1401 de 2007 incidentes de trabajo.	Área	Área financiera.	
		Financiera.	Auxiliar contable.	
			Auxiliar de compras.	
	11. Planeación y cotización de herramientas tecnológicas utilizadas en los procedimientos operacionales.			
	12. Planeación y reclutamiento del personal administrativo y operativo idóneo.			
Ejecución	13. Adecuación física de los lugares de capacitación.	Área De	Gerencia de gestión	
		Gestión	Humana	
		humana	Coordinador de gestión.	
	14. Adecuación de los lugares de trabajo de personal que labora en la empresa.	Área De	Coordinador de salud	
	salud	ocupacional.		
		ocupacional	Asistentes	
			Auxiliares	
	15. Puesta en marcha de los procesos de		Capacitadores.	\$28..000.000
		Infraestructu	Gerente y coordinador de	

	reglamentación de seguridad y salud en el trabajo.	ra	infraestructura. Obreros	
	16. Puesta en marcha de la reglamentación que evita los accidentes e incidentes de trabajo.	Área De Seguridad Operacional	Coordinador de Seguridad Operacional. Psicólogos	
	17. Compra de herramientas de alta tecnología utilizadas en los procedimientos operacionales.	Área Financiera.	Área financiera. Auxiliar de compras. Reclutadores	
	18. Contratación del personal administrativo y operativo idóneo.			
Evaluación	19. Evaluación de las actividades realizadas	Área De Gestión humana	Gerente de gestión humana. Gerente general Personal SG-SST	\$3.500.000
	20. Control de seguridad y salud ocupacional por parte del ministerio trabajo	Área De salud ocupacional	Gerente Salud Ocupacional	
	21. Acompañamiento a los incidentes de trabajo.	Área De Seguridad Operacional	Coordinador seguridad Operacional.	
	22. Seguimiento al plan de mejora implementado.			
	23. Encuestas de satisfacción por parte de los clientes y empleados.	Área Financiera.	Gerente financiero	
	24. Seguimiento al plan de			

	mejora.			
	25. Mejora continua			
<b>TOTAL</b>				<b>\$42.000.000</b>

Fuente: Grupo de trabajo diplomado.

Este cronograma representa las actividades a implementar dentro del plan de mejora a realizar en la empresa SERVAGRO LTDA, generando un costo de \$42.000.000.

Figura 2\_Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

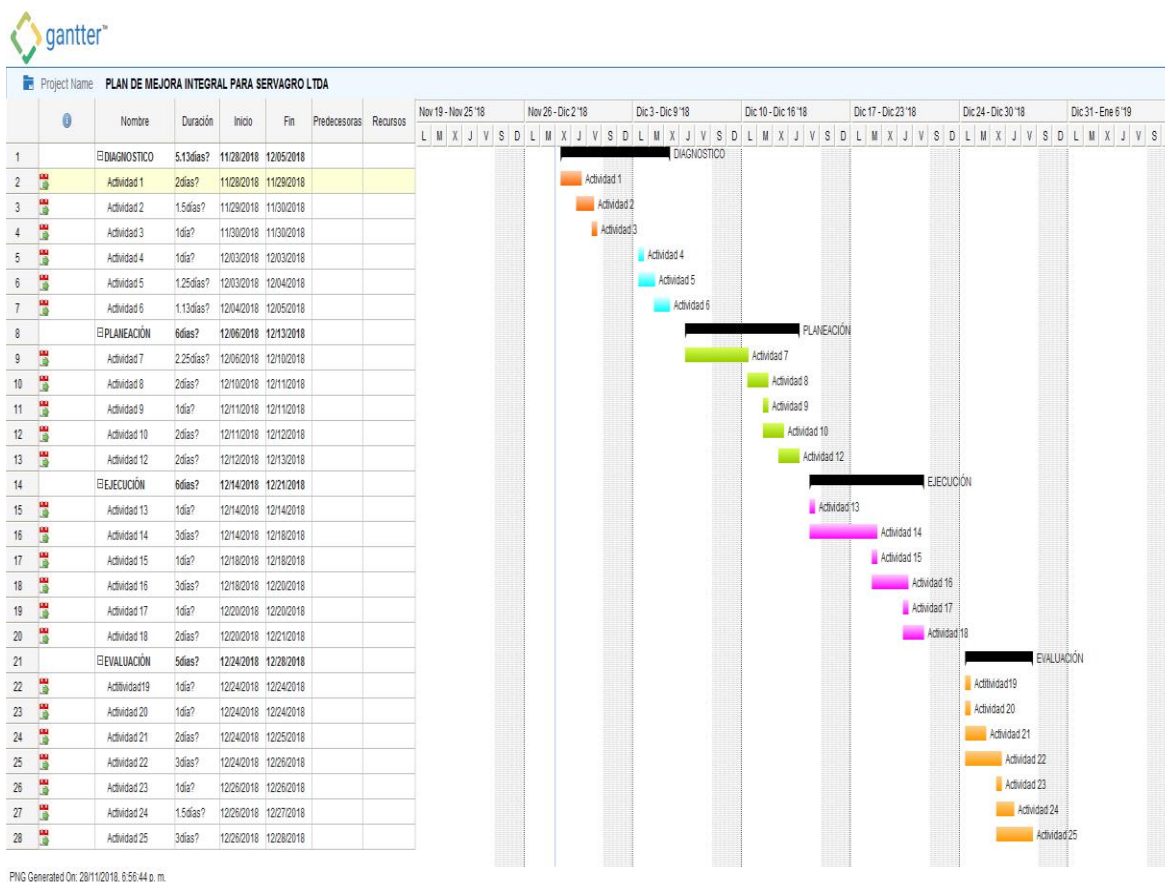


Figura 2. Este diagrama de Gantt nos muestra la ejecución y planificación de las actividades a realizar en pro del beneficio del recurso humano de la empresa. Elaboración propia.



## 6. Recomendaciones

La empresa debe de enfocar el programa de salud en el trabajo a la parte operativa y administrativa de la empresa SERVAGRO LTDA, donde tengan los conocimientos y sean parte de todas las actividades que sean propuestas por el equipo de talento humano y así se pueda conseguir una disminución del estrés y su carga laboral y no perjudique su labor diaria.

Se debe de realizar las inspecciones adecuadas donde se puedan identificar los peligros y se evalúe los riesgos. Con el objetivo de que tenga un comportamiento seguro y adecuado con el personal que labora en la empresa SERVAGRO LTDA y se cumpla con las condiciones adecuadas en sus labores.

La empresa en el ejercicio de vinculación debe de pasar a los candidatos por los exámenes médicos, donde el personal de talento humano serán los encargados de seleccionar los candidatos aptos para la prestación del servicio y se pueda ejecutar las medicadas adecuadas para el mejoramiento de calidad de vida del trabajador y puedan mantener sus capacidades físicas y mentales durante su permanencia en la empresa SERVAGRO LTDA

Es importante que la empresa comunique la importancia del sistema de SG-SST a los empleados con el fin de que tenga los conocimientos y ayudar al trabajador pueda identificar los peligros a los que están expuestos en función de su labor si se podrá determinar cuáles van hacer las medidas de control y adecuados procedimientos para que se puedan prevenir accidentes o daños en la salud del trabajador.

Dentro de la empresa SERVAGRO LTDA se debe de fomentar un proceso de sensibilización con el personal sobre los peligros específicos en su puesto de trabajo asignado y que conozcan las medidas de prevención a las que disponen y deben de exigir a la empresa.

Para la empresa SERVAGRO LTDA el alcance de los objetivos que conciernen al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser de absoluta prioridad

por tal motivo se debe adquirir el compromiso de ejecutar las acciones de mejora al modelo estratégico integral de forma dinámica, de acuerdo a los hallazgos evidenciados en la evaluación de estándares mínimos establecidos por la resolución 1111 de 2017 y en consideración a la propuesta de mejora citada en el capítulo 5 del presente documento, el cual tiene como precedente garantizar con su ejecución el cumplimiento del 100% de los requerimientos legales demostrables ante las respectivas administradoras de riesgos laborales y el organismo gubernamental que lo requiera, para el caso Ministerio de Trabajo.

Teniendo en cuenta la actividad a la que se dedica la empresa SERVAGRO, quedó catalogada como un trabajo de alto riesgo, se debe tomar las medidas necesarias para ello es indispensable que La alta dirección en primera línea, se convenza de la importancia de preservar la vida e integridad de sus trabajadores, así como la de minimizar cualquier posible efecto que sus actividades puedan generar en la sociedad en general, es la dirección de la empresa en conjunto con su jefe de talento humano quien dará el impulso necesario y proporcionara recursos suficientes para la buena implementación del SG-ST.

## 7. Conclusiones

Al desarrollar la presente investigación en la cual se disciernen en ello diferentes aspectos se hace pertinente concluir que la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe verse en las organizaciones como una herramienta que apoya en el engranaje dinámico del fortalecimiento organizacional, ya que su objeto misional que enmarca la integralidad se ajusta eficazmente a todo proceso que se lleve dentro de la empresa, apoyando a los empresarios en mitigar los riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener accidentes sin lesión, accidentes y enfermedades profesionales, estos a corto plazo causantes de fenómenos como el ausentismo y a largo plazo se convierten en mayores gastos económicos que afectan indicadores importantes para la alta gerencia y finalmente a toda la empresa.

El trabajo permite obtener un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, a partir La empresa SERVAGRO LTDA tiene como objetivo es proveer seguridad y atención a los empleados de la investigación del SG SST en la empresa SERVAGRO LTDA, que a pesar de que tiene muchos años de funcionamiento y que ha promulgado por el cabal cumplimiento de la normatividad laboral, se evidencio que es prudente realizar un plan de mejora que le permitirá a la organización disminuir los incidentes, accidentes y riesgos laborales en las diferentes áreas, y con ello prevenirlos, así como brindar una atención inmediata y adecuada cuando se presenten.

Que desempeñan de su trabajo es importante para la empresa cumplir con SG-SST, ya que esto permite a la identificación valoración y al control de las causas de los accidentes que se prestan en los puestos de trabajo del talento humano de la empresa la empresa, para que se cree un programas adecuado de salud ocupacional en la empresa se debe de implementar un sistema de higiene y seguridad el cual ayude a la disminución de accidentes y permita que se garantice un ambiente idóneo y adecuado que controle los riesgos también se debe de tener en cuenta que la seguridad es responsabilidad de cada uno de los individuos que laboran en la organización.

Siempre que se va implementar un SG-SST como estrategia de mejora en las organizaciones se debe analizar el costo-beneficio que trae consigo la implementación de dicho sistema, es claro que los beneficios no se verán inmediatamente, por lo tanto, es importante generar conciencia de que si no se hace la inversión y se siguen el plan al pie de la letra las consecuencias serán podrán ser peores pues sale más económico invertir en prevenir que invertir en la solución de problemas que no solo afectaran la parte financiera de la empresa sino que van a afectar la calidad de vida del trabajador y de su núcleo familiar.

## 8. Bibliografía

Anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017. Recuperado de: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/anexo-tecnico/>

Decreto 1072 de 2015: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 23 agosto, 2016. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2016/08/23/decreto-1072-2015-sistema-gestion-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo. Recuperado de <https://decreto1072.com/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Durango, J. (s.f.). Ciclo PHVA. Fundación universitaria Escolme. Recuperado de: [http://www.escolme.edu.co/almacenamiento/oei/tecnicos/ppios\\_admon/contenido\\_u3\\_2.pdf](http://www.escolme.edu.co/almacenamiento/oei/tecnicos/ppios_admon/contenido_u3_2.pdf)

Fases de la implementación del sg sst. Recuperado de: [https://www.google.com.co/search?q=fases+de+la+implementacion+del+sg+sst&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwib7tfwiuLeAhWuzlkKHW1LBLQQ\\_AUIDigB&biw=1358&bih=602#imgrc=Daz8oI4hu1PFfM](https://www.google.com.co/search?q=fases+de+la+implementacion+del+sg+sst&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwib7tfwiuLeAhWuzlkKHW1LBLQQ_AUIDigB&biw=1358&bih=602#imgrc=Daz8oI4hu1PFfM)

Llopis, V. (2012). Los riesgos laborales en seguridad privada. Recuperado de: <http://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>

Morgan, T. (s.f.). Estándares Mínimos SG-SST. Revista empresarial y Laboral. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/estandares-minimos-sg-sst/>

Muñoz, L. (s.f.). Implicaciones legales del SG-SST. Revista empresarial y Laboral. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/implicaciones-legales-sg-sst/>

Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST. Recuperado de: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Secretaría jurídica distrital de la alcaldía mayor de Bogotá. (2014). Decreto 1443 de 2014 nivel nacional. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=58841>