

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa INSUCAMPO del Huila para el año 2020

Presentado por:

Yuri Jimena Hernández Coronel
Fabián Alfonso Gutiérrez
Eliana Mercedes Rubiano
Jose Bernardino González Cubillos
Paola Andrea Andrade

Sandra Perdomo Paredes

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2020

Tabla de Contenido

Introducción	III
Objetivos	IV
General	IV
Específicos	IV
Capítulo 1. El problema	5
1.1. Planteamiento del Problema.....	5
1.2 Antecedentes del Problema	6
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa	7
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal	9
2.1. Marco Teórico	9
2.2. Marco Legal	11
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	14
3.1. Descripción de la Metodología de la Investigación y Obtención de Información.....	14
3.1.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.2. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019.....	15
3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST.....	17
Capítulo 4: Resultados	21
4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST.	21
Capítulo 5: Plan de Mejora.....	22
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	22
5.2. Presentación del Plan Anual 2020 SGSST	22
5.3. Cronograma de Actividades	23
Recomendaciones.....	25
Conclusiones	26
Bibliografía.....	28
Anexos.....	30
Anexo 1. Matriz de riesgos.....	30
 Lista de tablas	
Tabla 1. Valores y Calificación de Estándares Mínimos.....	15
Tabla 2. Cronograma de Actividades.....	22

Introducción

El presente trabajo colaborativo fase 6 hace referencia a la construcción y consolidación del proyecto de grado producto del desarrollo del diplomado de profundización en gerencia del talento humano como opción de grado para optar el título de Administradores de empresas de la UNAD, el cual toma como línea de investigación la Gestión de las Organizaciones y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En el presente documento se consigna un diagnóstico situacional de la empresa INSUCAMPO DEL HUILA, generado a través de auditoría realizada al área de Talento Humano usando como herramienta la matriz de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en el decreto 312 de 2019 a través del cual se logró analizar y evaluar el alcance de la implementación del (SG-SST) determinando el compromiso y la gestión de la empresa mediante el alcance un puntaje de 91.75 del total máximo exigido (100), así como se logra la identificación de incumplimiento o cumplimiento parcial de estándares como lo son: generación de la matriz legal, evaluación médica ocupacional, custodia de historias clínicas, medición de la severidad y frecuencias de los incidentes, accidentes de trabajo enfermedad laboral, identificación, evaluación y valoración de los peligros en la empresa, establecimiento procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, elementos de protección personal, establecimiento y ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral los cuales han sido objeto de un plan de trabajo y el establecimientos de acciones de mejora que propendan por el establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en material de seguridad y salud en el trabajo acorde a las condiciones y características de la empresa como garantía de lugares seguros y saludables.

Objetivos

General

Establecer propuestas estratégicas integrales para ser puestas en práctica por parte del área de talento humano de la empresa INSUCAMPO DEL HUILA durante el año del 2020, con el fin de mejorar la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Específicos

Realizar auditoría al área de talento humano respecto al cumplimiento de estándares mínimos sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) adoptado en la empresa

Identificar los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) que no han sido cumplidos por parte de la empresa

Establecer el compromiso de la Empresa INSUCAMPOS DEL HUILA, sobre la implementación, del SG-SST para la Gestión de los riesgos laborales, con el fin de identificar actos y condiciones inseguras evitando así al máximo accidentes y enfermedades laborales.

Elaborar el plan de mejoramiento a establecer en procura de solventar las no conformidades identificadas en la matriz de estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

Capítulo 1. El problema

1.1. Planteamiento del Problema

La Empresa INSUCAMPO DEL HUILA, empresa dedicada a la venta de productos agrícolas, especialmente plaguicidas fue objeto de auditoría por el área de talento humano con el fin de medir los avances con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a través de la cual se pudo determinar el compromiso que la organización ha demostrado logrando un puntaje aceptable; una vez aplicada la matriz de estándares mínimos establecidas en la Resolución 0312 de 2019; proceso a través del cual se determinó que la empresa establece, verifica y controla en gran medida sus condiciones básicas de capacidad técnico- administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el sistema de gestión SST; aun así y de igual forma se han podido determinar algunas no conformidades con respecto al incumplimiento de algunos de los estándares especialmente en los ítems: generación de la matriz legal, evaluación médica ocupacional, medición de la severidad y frecuencias de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral, identificación, evaluación y valoración de los peligros en la empresa, elementos de protección personal, establecimiento y ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Se sugiere generar el respectivo plan de mejoramiento a partir del cual se puedan implementar acciones que permitan dar cumplimiento a la totalidad de los estándares establecidos mediante la Resolución 312 de 2019 a fin de garantizar las seguridad y la salud en el trabajo de la empresa minimizando o anulando de esta forma los riesgos a los que puedan verse enfrentados los trabajadores durante su quehacer diario; es por ello que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la

implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa. INSUCAMPO DEL HUILA, durante el año 2020.

1.2 Antecedentes del Problema

La empresa INSUCAMPO DEL HUILA depende en un alto porcentaje de su capital humano para cumplir con su productividad y seguir existiendo, ya que el capital humano es personal capacitado y competente para enfrentar los cambios a los cuales esta se ve enfrentada día a día por eso es responsabilidad de la empresa cumplir con las normas establecidas para el cuidado de su personal ya que este se ve expuesto en los diferentes puestos de trabajo a diferentes accidentes y patologías que pueden poner en riesgo su salud y la vida y analizando los procedimientos hay algunas correcciones que se deben ejecutar e implementar a lo largo de la investigación, se ha identificado que la empresa no posee un plan establecido de capacitación en las diferentes áreas para aprovechar la producción del conocimiento que se da al interior de la misma, así como tampoco tiene un plan concreto sobre el bienestar y desarrollo laboral para mejorar la calidad en la salud física y mental de los empleados de la organización.

Así mismo se identificó trabajo bajo presión y horarios extensos para que la empresa pueda cumplir con las metas. Generalmente, el factor de riesgo psicosocial, el cual se asocia con estrés laboral, es una situación que afecta no solo la rentabilidad y utilidades de la empresa, sino también la salud de sus colaboradores.

Aunque la empresa cumple con aspectos legales mínimos en seguridad y salud en el trabajo al asesorarse con la ARL se requiere implementar un Modelo Estratégico para dicho proceso, basándose en la normatividad ya establecida por el gobierno nacional como el Decreto 1072 de 2015 que hace referencia al SG-SST, la propuesta que realiza el equipo de trabajo, para el establecimiento en la empresa; pretende definir fases y fechas de acuerdo con la resolución

1111 de 2017 por esto nos enfatizamos en la creación de propuestas estratégicas para aplicar un plan de mejoramiento en el SG-SST para minimizar y eliminar los riesgos y promover el autocuidado enfocándolo en la gestión del conocimiento y se lograra con el apoyo de la administración y gerencia esto nos dará como resultado la mejora y el bienestar de sus trabajadores, mediante el fortalecimiento de las acciones definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan la identificación y minimización de los riesgos, implementando planes de mejoramiento continuo en este sentido, lo cual generará un impacto positivo en sus empleados, y será reflejado en los resultados de la compañía.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa

Para el proceso investigativo realizado a la empresa INSUCAMPO DEL HUILA con el fin de medir su grado de alcance en la implementación del SG-SST, se ha utilizado el método de investigación cualitativa como enfoque adecuado para la recolección, análisis y evaluación de los datos recolectados, considerando que dicho método nos proporciona las bases necesarias para su ejecución mediante de la caracterización de los cuantificaciones previamente establecidas cuya base son los datos y la aplicación en la empresa de los diferentes ítems que hacen parte de los Estándares Mínimos Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y en cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, así mismo nos permite acumular información partiendo de la técnica de observación, generando una intercomunicación permanente entre los participantes del proceso que enriquece el proceso investigativo, permitiendo de esta forma avanzar más allá de generar respuesta a las preguntas ya previamente definidas por parte del investigador, permitiendo realizar un análisis detallado del contexto general de la situación objeto de análisis y profundizar en aspectos pertinentes al proceso investigativo. La constante observación, nos permite analizar detalladamente los

comportamientos generados en los trabajadores y que tiene relación con la implementación del SG - SST, logrando de esta forma determinar el grado de implementación del sistema en la organización.

El resultado esperado a partir de esta investigación realizada para la empresa INSUCAMPO DEL HUILA es que la implementación permita mejorar el grado de conocimiento en riesgos, disminuyendo costos por las no conformidades encontradas y a la vez aumente la productividad, y alargue la sostenibilidad de la organización. Así mismo habrá beneficios para los trabajadores, ya que se pretende lograr una cultura organizacional más justa, humana y consiente de la salud de cada persona, logrando así una satisfacción laboral en cada uno de ellos que será reflejada en el clima organizacional asados en los anteriores argumentos y en las investigaciones efectuadas por instituciones de renombre; que han hecho sobre esta problemática, se pretende reincidir en la creación de conciencia respecto a la importancia de una adecuada calidad de vida laboral,

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco Teórico

Es importante tener en cuenta que es necesario apoyarnos en teorías sobre SG-SST, para lograr los resultados que esperamos en esta investigación, lo cual nos permitirá llevar a cabo las estrategias de implementación del plan de mejoramiento.

Desde 1925 se promulgarían varias leyes buscando mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, pero sólo hasta 1934 se crearía la Oficina de Medicina del Trabajo para el reconocimiento de Accidentes y enfermedades profesionales. La Ley 100 de 1993 abrió todo el Panorama de la Seguridad Social Integral y prestadores particulares entrarían a jugar un papel preponderante, dentro de ellos las Administradoras de riesgos profesionales (ARP) que empezarían a funcionar en 1996.

Recientemente, a través de la Resolución 1111 de marzo del 2017 se expiden los Estándares mínimos del SG-SST mediante los cuales se “registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales”. Estos deberán ajustarse y adecuar para cada empresa o entidad, dependiendo del número de trabajadores, actividad económica y el oficio que se desarrolle

Es de notar que el retraso en el desarrollo de la normatividad en búsqueda de la seguridad de los trabajadores se debió a los sistemas de producción existentes en años anteriores, los cuales se basaban en explotar trabajadores baratos y una escasa mecanización de los procesos. Además, igual de importante, la política restringida e incompleta acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes (Lizarazo et al. 2011).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, define que sea liderado por el empleador con la participación de los empleados para así lograr que se apliquen las medidas de prevención y la gestión de los peligros y riesgos a los que están expuestos, reduciendo al mínimo la tasa de accidentalidad y la presentación de Enfermedades de origen laboral. Igualmente, las ARL deben asesorar, capacitar y brindar asistencia técnica para las diferentes fases de la implementación, además de presentar informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo acerca de las actividades desarrolladas.

En Colombia, algunas encuestas realizadas de condiciones de salud y trabajo publicadas por el Ministerio del Trabajo, identificaron los factores de riesgos psicosociales como un tema prioritario en la salud de los trabajadores. Se observa que 2 de cada 3 trabajadores están expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral, y entre un 20 % y 33 % reveló sentir altos niveles de estrés; aunque se establecen cada vez más normas para prevenirlo o mitigarlo en nuestro país de acuerdo con los datos estadísticos mencionados, muchos trabajadores colombianos se ven afectados por el estrés.

En Colombia según el ministerio de trabajo todas las organizaciones deben tener y presentar los documentos del diseño ejecución e implementación del SG-SST cuando estas sean requeridas y deberán cumplirlas para evitar las multas y sanciones establecidas en el Decreto 472 de 2015, llevando en los últimos casos hasta el cierre de la empresa.

Para el año 1965, en Colombia ya se contaba con una sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales que se incorporó para atención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. A partir de esta época hasta la actualidad el gobierno ha establecido diferentes decretos, leyes, resoluciones y circulares tendientes a beneficiar el bienestar físico, social y mental del trabajador en su entorno laboral (Henao, 2010).

Con la Implementación del SG-SST las empresas manifiestan responsabilidad social, mejoran su imagen y dan mayor valor a su marca, contribuye a mejorar el compromiso, las potencialidades y productividad de los trabajadores, reduce costos y las tasas de accidentalidad, morbilidad y ausentismo con ocasión del trabajo.

2.2. Marco Legal

De acuerdo a la legislación colombiana se han venido creando diferentes, normas y decretos en cuanto a seguridad industrial, medio ambiente y protección a los trabajadores, que enfatizan en la importancia de la prevención de riesgos de accidentes laborales.

Dentro de las normas que actualmente se encuentran vigentes están:

Decreto 1443 de 2014 dónde se dictaron los parámetros y metodologías para diseñar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas en Colombia.

Decreto 1072, que compila todas las normas previas, relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo; que permite a través del ciclo PHVA implementar por medio de un proceso lógico y por etapas todo el sistema de gestión (Ministerio de trabajo. 2015).

El Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, comparándolo con el inicial. Notamos, que este hizo énfasis en definir con mayor precisión quienes deben acogerse a la transición hacia el SG-SST en donde el artículo 2.2.4.6.37 menciona que: todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero

de 2017.(Decreto 171 de 1 febrero de 2016). Sin embargo, para el año 2017, llegaría el Decreto 052, el cual volvió a modificar el artículo inicial de este párrafo, manifestando que, a partir del 1 de junio de 2017, se daría inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación donde se evidencia un proceso lógico el cual inicia en la evaluación del (SG-SST) que las empresas están llevando, pasando por el plan de mejoramiento en concordancia con la evaluación inicial, luego se pasa a la ejecución del (SG-SST); después se hace un seguimiento a la ejecución del sistema y por último se debe hacer inspección, Vigilancia y Control. Todo este proceso debe contar con unos responsables para su adecuada implementación.

Para el año 2017, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sin embargo, esta fue derogada por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que son de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST la cual adapta los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con las características propias de cada empresa (Ministerio de Trabajo,2019).

Por lo tanto, es esta la que se debe tenerse en cuenta para la aplicación en las empresas, los principales cambios son: Estándares mínimos de acuerdo al tamaño y nivel de riesgo de la empresa, se definen plazos de transición y aplicación del SG-SST, la fase de evaluación inicial tendrá un plazo de junio hasta agosto de 2017, la fase de plan de mejoramiento ira de septiembre a diciembre del mismo año, la fase de ejecución se realizará durante todo el año del 2018, la fase de seguimiento y plan de mejora se realizará de enero a octubre de 2019 y en la última fase

se realizara inspección, vigilancia y control hasta noviembre de 2019, en adelante realizar cada diciembre a partir del año 2020: autoevaluación, plan de mejora de acuerdo a los resultados de la autoevaluación, y formular el Plan Anual de SG-SST para el año siguiente desde el 1° de enero.

Adicionalmente, redefinió los indicadores mínimos del SG-SST, los cuales deben medirse anualmente a partir del 2019 (Valbuena, 2019). Por tanto, de 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán: aplicar la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de SST, elaborar el plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos, el cual debe quedar aprobado por la empresa en el plan anual del sistema de gestión de SST, y debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente.

De igual forma se establece que las Administradoras de Riesgos Laborales quienes están a cargo de vigilancia, controlar y dar cumplimiento a la prevención de los accidentes laborales, también deberán estudiar, analizar y dar las sugerencias que sean pertinentes dentro de los planes de mejoramiento que realicen las organizaciones luego de efectuar la autoevaluación de Estándares Mínimos, y comunicar al Ministerio del Trabajo sobre aquellas que no realicen los ajustes y actividades de mejoramiento. De igual forma teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, si la empresa no cumple con las exigencias mínimas se verá expuesta a sanciones según los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Capítulo II del Título 4 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del trabajo 2019).

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Descripción de la Metodología de la Investigación y Obtención de Información

El método que utilizado es la investigación cualitativa utilizando la observación directa del entorno, encuesta y la entrevista, mediante los cuales se consiguieron los datos que ayudaron de manera oportuna a la implementación del SG-SST, el cual es uno de los fundamentos funcionales para la empresa, y que mediante este se logre el bienestar del Recurso Humano.

El análisis de los colaboradores de la empresa permitió tomar y seleccionar información de acuerdo con el objetivo del proyecto, para lo cual se determinó lo que se desea observar y el motivo de hacerlo. Además la manera como se registran los datos adquiridos de dicho evento. Posteriormente se ejecutó la observación, la entrevista y la encuesta al personal involucrado, registrando la información que facilitó la realización de observación e interpretación.

3.1.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados en el marco de la auditoria – investigación realizada con el objetivo de medir desarrollo e implementación del SG-SST en la empresa Insucampo Del Huila fueron:

Encuesta. Como procedimiento mediante el cual se recopilaron datos a través de la aplicación de un cuestionario previamente diseñado.

La entrevista. Fue un proceso significativo previa selección del personal al cual se le va a aplicar, siendo su objetivo principal el obtener información del personal mediante el establecimiento de un dialogo fluido a través de la utilización de herramientas acordes a las características del entrevistado y dependiendo del tipo de información que se pretendió

recolectar con enfoque laboral, conocimientos y medidas adoptadas por el entrevistado en relación a los temas que dan origen a la entrevista.

La observación. Se utilizó para verificar los resultados que se generaron después de la aplicación de las entrevistas.

3.2. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019

La empresa INSUCAMPO DEL HUILA tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido aunque con algunas falencias, por lo tanto para el segundo semestre del año 2020 nosotros como estudiantes de la UNAD identificamos las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa para el segundo semestre del año 2020, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, se establece plan de mejoramiento de acuerdo a la evaluación inicial, ejecutando las acciones requeridas para corregir las fallas encontradas acorde a esto debemos:

Realizar autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.

Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.

Realizar seguimiento a historias clínicas accidentes e incidentes laborales y aplicación de las mejoras

Aplicar el plan de promoción y prevención de SG-SST

Establecer cronograma de actividades con resultados de los objetivos alcanzados.

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo anualmente donde se garantice la estabilidad y seguridad de los trabajadores.

De acuerdo a los Estándares mínimos y plan de mejoramiento, se debe ejecutar para mejorar el comportamiento de los trabajadores, las condiciones, el ambiente laboral y la reducción de los accidentes de trabajo.

El profesional en el área de SALUD OCUPACIONAL debe garantizar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)

Seguimiento y plan de mejora: vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST), en esta fase la empresa deberá:

Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares mínimos.

Inspección, vigilancia y control, verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), efectuada por el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos.

3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

Tabla 1. Valores y calificación de estándares mínimos.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: ISUCAMPO DEL HUILA						Número de trabajadores directos: 11				
NIT de la Entidad: 100036089572-5						Número de trabajadores indirectos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 06 de marzo del 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.11. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.12. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5					
		1.13. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5					
		1.14. Afiliación al Sistema General de Pilegos Laborales	0,5		0,5					
		1.15. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.16. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.17. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.18. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	12.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		12.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PjP	2		2					
		12.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				13
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		1				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Plenición de cuentas (1%)	2.6 Plenición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7 Matriz legal	2		1				
		Comunicación (1%)	2.8 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1		1				
		2.9 Identificación, evaluación, para adquisición de								

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1				
		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				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2				
		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				
	Condiciones de salud en el trabajo (8%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	0,5			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	0,5			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2			
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2			
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0,5				
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0,5				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (5%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	3				
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	3				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	3				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos,	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos,						
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	4				
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	2,5				
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	2,5				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5				
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2					
GESTIÓN 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	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5				
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	1			
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25	1,25			
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	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	2,5			
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	2			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5			
TOTALES					100			91,75	

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)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Acorde con la revisión de la resolución 0312 de 2019, para la implementación de la tabla de valores y la calificación de los estándares mínimos SG-SST se procedió a realizar inicialmente un análisis del tipo de empresa a la que corresponde Insucampo del Huila a fin de identificar la cantidad de estándares mínimos que esta debió cumplir y proceder a efectuar la respectiva calificación.

En el caso de la INSUCAMPO DEL HUILA esta es una empresa dedicada a la venta de productos agrícolas, especialmente plaguicidas, siendo esta una actividad categorizada como riesgo de alto grado al tener los trabajadores contacto directo con productos de índole químico, sin dejar a un lado los problemas ergonómicos que también existen. Por lo anterior, la empresa debe dar cumplimiento a los estandartes mínimos exigidos en él, según lo definido en la resolución 0312 de 2019 capítulo II. Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III. Teniendo ya identificados los ítems aplicables en la empresa se procedió a la evaluación del sistema de la seguridad y salud en el trabajo aplicando una calificación de 0 si el ítem del estándar no cumplía, en caso contrario se asignó el máximo puntaje establecido para cada ítem. Cuando el estándar no aplicaba si se justificada la novedad se calificó con el porcentaje máximo del ítem indicado, en caso contrario la calificación como se indica en el anexo 1. Evaluación de estándares mínimos SG-SST para la empresa INSUCAMPO DEL HUILA.

Numerales que no se cumplen en la matriz:

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado

2.7.1 Matriz legal

3.1.5 Custodia de Historias Clínicas

3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros

4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa

4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas

6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado

7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

Se revisan las no conformidades de la matriz y se avalúan las posibles soluciones por eso junto con la asesoría de la ARL se logra actualizar por medio de capacitaciones al personal de la empresa para eliminar las no conformidades con ayuda de el encargado de medicina laboral el profesional de seguridad y salud en el trabajo y personal de apoyo del área de emergencias; así mismo la actualización e implementación de los procesos del SG-SST sin olvidar la revisión de todos los documentos involucrados en estos procesos se actualiza e implementa la matriz de los programas que se deben desarrollar en la empresa se revisa y se actualiza la documentación en pro del cumplimiento de las normas para la implementación del sistema.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST.

Después de haber realizado la evaluación a la empresa INSUCAMPO DEL HUILA encontramos algunas fallas que a través de este estudio se buscó la mejor solución para resolverlos, respecto al, SG SST, los peligros y riesgos y el Mejoramiento aplicado. Los hallazgos encontrados fueron los siguientes:

Planear. Recursos para EPP, capacitaciones, Inducción y Re inducción en el SG-SST, actividades de Promoción y Prevención lo que se lograra con esto es mantener protegido informado y actualizado al personal de la organización en cuanto a lo relacionado con el SG-SST entrega de elementos de protección personal y los programas de prevención para así tener conciencia y evitar problemas y peligros en el entorno laboral dejando evidencias en actas previstas para consultar en cualquier circunstancia.

Hacer. Gestión de la Salud: se busca garantizar excelentes condiciones de salud en el trabajo, hacer controles de ingreso y periódicos de exámenes médicos ocupacionales garantizar EPP de calidad, que cumpla con los estándares establecidos por la ley y realizar diferentes campañas de prevención con los empleados para evitar accidentes y problemas de salud a futuro.

Actuar. Mejoramiento: de acuerdo con los resultados del SG-SST se definen acciones correctivas y preventivas que estarán a cargo del departamento de talento humano en compañía del profesional de salud ocupacional y la asesoría permanente de la ARL las cuales tendrán la responsabilidad de implementar procesos y procedimientos en pro de la salud y bienestar laboral de los empleados.

Capítulo 5: Plan de Mejora

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

Objetivo: Diseñar e implementar un sistema de mejora continua en la empresa INSUCAMPO DEL HUILA a través del cual resuelvan las no conformidades identificadas en la matriz de estándares lo que permitan el cumplimiento a todos y cada uno de los requerimientos exigidos en el marco de Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo y en procura de brindar seguridad a usuarios y trabajadores frente a los riesgos a los que estos puedan estar expuestos en su quehacer diario.

5.2. Presentación del Plan Anual 2020 SGSST

En concordancia con las no conformidades detectadas en el marco de la aplicación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST y en el marco del proceso de mejora a establecer en la empresa se ha determinado la ejecución de plan que de acción que a continuación:

Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa

Diseñar y socializar de la matriz legal a través de la cual se verifique y se evidencie mejoras que la empresa haya realizado con el fin de documentar y comprobar que la empresa acata las normas, leyes, resoluciones, decretos y todos los compromisos legales vigentes.

Generar y socializar el cronograma establecido por la empresa para la realización de la evaluación médica ocupacional dirigida a los empleados de la empresa

Generar, adoptar y divulgar la política para la custodia de las historias clínicas ocupacionales dentro de la empresa

Investigar, registrar y divulgar todos los incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo plan de acción en procura de la reducción de los índices presentados

Diseñar, documentar y divulgar el procedimiento dado por la empresa para la notificación e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Definir y socializar el procedimiento para identificar los peligros y valorar los riesgos aplicables a la empresa.

Estructurar la matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos existentes en la empresa.

Diseñar, adoptar y socializar los procesos procedimientos y protocolos que deben ser ejecutados en la empresa y que correspondan a cada actividad en los cuales se establezcan las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos que estos conllevan.

Implementación de capacitaciones en relación al adecuado manejo de los elementos de protección personal dirigida al personal que labora en la empresa.

Establecer cronograma y fichas de chequeo que permitan el seguimiento permanente de la entrega de EPP

Implementación de talleres respecto al tema de ergonomía dirigido al personal que labora en la empresa

El cual será ejecutado durante el año 2020.

5.3. Cronograma de Actividades

Con el fin de mejorar la implementación del sistema en la organización y lograr el cumplimiento del 100% de los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) situación que en definitiva impacten en la calidad de vida de sus trabajadores y su productividad a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo se ha estimado cronograma de

actividades donde se incluyen, personas responsables, las acciones a seguir, los recursos y los tiempos.

Tabla 2. Cronograma de Actividades

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURS			TIEMPO						
		Financiero	Técnico	Humano	junio	Julio	Agosto	Septiembre	octubre	Noviembre	diciembre
Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa	Responsable SST		x								
Diseñar y socializar de la matriz legal	Responsable SST		x								
Generar y socializar el cronograma establecido por la empresa para la realización de la evaluación médica ocupacional	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Realización de la valuación medica ocupacional	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H. Gerente	x	x	x							
Generar, adoptar y divulgar la política para la custodia de las historias clínicas ocupacionales dentro de la empresa	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Investigar, registrar y divulgar todos los incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo plan de acción en procura de la reducción de los índices presentados	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Diseñar, documentar y divulgar el procedimiento a surtir por la empresa para la notificación e investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Notificación e investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Responsable SST , Talento humano		x	x							
Definir y socializar el procedimiento para identificar los peligros y valorar los riesgos aplicables a la empresa	Responsable SST , Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Estructurar la matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos existentes en la empresa	Responsable SST		x								
Diseñar, adoptar y socializar los procesos procedimientos y protocolos que deben ser ejecutados en la empresa y que correspondan a cada actividad en los cuales se establezcan las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos que estos conllevan.	Responsable SST		x								
Aplicación de la matriz de peligro, evaluación y valoración de riesgos	Responsable SST		x								
Implementación de capacitaciones en relación al adecuado manejo de los elementos de protección personal dirigida al personal que labora en la empresa	Responsable SST, Jefe de R.R.H.H., Gerente	x	x	x							
Establecer cronograma y fichas de chequeo que permitan el seguimiento permanente de la entrega de EPP	Responsable SST, Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Aplicación fichas de chequeo de entrega EPP	Responsable SST, Jefe de R.R.H.H.		x	x							
Implementación y ejecución de talleres respecto al tema de ergonomía dirigido al personal que labora en la empresa	Responsable SST, Jefe de R.R.H.H., Gerente	x	x	x							

Recomendaciones

Realizar un seguimiento permanente al cumplimiento pleno del cronograma de actividades generado en el SG-SST de la empresa a fin identificar de manera oportuna las falencias o no conformidades que se presenten para la generación y aplicación oportuna de los respectivos correctivos y planes de mejoramiento

Realizar los exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos de manera oportuna de parte de la empresa a fin de que la empresa se mantenga al tanto de las condiciones de salud de los trabajadores para la reubicación o toma de correctivos pertinentes en procura de la salud física y mental de los mismos.

Realizar seguimiento oportuno a las jornadas de capacitación programadas a fin de lograr la motivación y preservación de la salud emocional del recurso humano con el que se cuenta para motivar y conservar la salud emocional

Realizar capacitación permanente a los empleados en cuanto a los programas de promoción de la salud, prevención de las enfermedades y uso adecuado de los EPP.

Realizar de manera permanente inspecciones a los lugares de trabajo a fin de identificar los peligros y riesgos a los que los trabajadores se encuentren expuestos para la toma de medidas correctivas que propendan por la seguridad en el ámbito laboral y minimización o anulación de los incidentes, accidentes laborales, incapacidades y enfermedades de índole laboral.

Garantizar el apoyo necesario para el sostenimiento de la ejecución del SG-SST de acuerdo a lo establecido por la ley colombiana para cuidar de los empleados y evitar sanciones por parte del ministerio de trabajo.

Conclusiones

Con la elaboración del presente trabajo colaborativo y los resultados de las actividades individuales realizadas hemos podido concluir que:

La nueva reglamentación como sus últimas normas no sólo quisieron cambiar el concepto de Salud Ocupacional por Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que luego de esto viene acompañado de bastante normatividad que van más allá de que los empleadores velen por la seguridad de sus trabajadores. Son normas serias, y claras que llevan a que realmente las empresas establezcan todo el Sistema de Gestión. Ya no se trata sólo de decir prevenir que un trabajador se accidente, se debe cumplir con todo el Sistema de Gestión y sobre todo garantizar que éste permanezca.

El éxito de un sistema de seguridad y salud dependerá directamente del grado de compromiso y responsabilidad que tenga cada uno de los trabajadores donde laboran en la empresa iniciando desde el Gerente.

Es importante que las actividades de promoción y prevención en salud, se mantengan vigentes y actualizadas debido que por medio de ellas se permite que las personas tengan un mayor control de su propia para tener calidad de vida mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación.

El Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo debe obedecer a un diagnóstico serio y responsable de las condiciones en las cuales se realizan las actividades en toda empresa como información primaria indispensable para la adopción de mecanismos o estrategias que conlleven a la minimización o anulación de los peligros y riesgos a los que pueden estar expuestos sus usuarios o su recurso humanos lo que sin duda trae consigo toda la organización independientemente del cargo allí desempeñado.

Se debe tener en cuenta que la exigencia del SG-SST al interior de la empresa, no anula definitivamente la ocurrencia de algún incidente o accidente laboral, ni se constituye factor único para prevenir la ocurrencia de una emergencia en ella, pero sí procura la generación de acciones de prevención, minimización o anulación de factores de riesgos identificados y que hacen parte del quehacer diario de la organización a fin de evitar la ocurrencia de accidentes o aparición de enfermedades de origen laboral que pongan el bienestar tanto de índole laboral como familiar e individual del recurso humano con el que la organización cuenta.

En razón a la adecuada implementación del SG-SST en la empresa se generan mayores posibilidades de desarrollo permanente de la empresa y mejoramiento de su posicionamiento e imagen tanto de índole interno como externo, ya que a través de este se procura el fomento de una cultura de prevención, elevación de los niveles de confiabilidad de los actores que hacen parte de la organización, situaciones que indiscutiblemente se reflejarán en mayor productividad y competitividad.

Bibliografía

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp 105-112). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2014). Tabla de Enfermedades. República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República de Colombia (2017). Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+d+el+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República de Colombia. (2017). Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Ministerio de Trabajo. (2018). Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

