

**MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACION DEL
SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
EN LA GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO**

PRESENTADO POR:

**DELIS PILAR ESTACIO VASQUEZ COD_1087.193.643
CLAUDIA MILENA GUTIERREZ COD_24.712.963
YOMAIRA ESTHER TINOCO COD_26.879.786
DILSA Jael ZEMANATE COD_1058.963.627
CARMEN PRECIOSA CERRA COD_33311084**

PRESENTADO A:

CARLOS ALBERTO CALDERON MORENO

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

GRUPO_101007_43

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS.**

NOVIEMBRE 2018

Tabla de Contenido

1.Introducción	3
2. Objetivos	8
2.1. Objetivo General	8
2.2. Objetivos Específicos	8
3.0.EL PROBLEMA	9
3.1. Planteamiento del problema	9
3.2. Antecedentes del problema	9
3.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	10
4.0.MARCO TEÓRICO.....	11
4.1. Revisión de la literatura.....	12
5.0. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	13
5.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	21
5.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017	22
5.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	23
6.0.RESULTADOS.....	24
6.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	28
7.0. PLAN DE MEJORA.....	29
7.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	33
7.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	34
8.RECOMENDACIONES.....	35
9.CONCLUSIONES	36
10.BIBLIOGRAFÍA	37

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se están enfocando en el recurso humano como parte fundamental de las mismas; teniendo en cuenta que depende de sus recurso humano el desarrollo con eficiencia, eficacia y efectividad en las diferentes actividades que la entidad o empresa desarrolle; por lo tanto se han implementado diferentes estrategias y mecanismos de mejorar la calidad de vida de los empleados por medio de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) realizando por medio de esta implementación las condiciones adecuadas para la realización del trabajo; minimizando riesgos, previniendo a tiempo posibles accidentes y evitando enfermedades laborales.

A sí mismo mejorar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo mejorando su concentración, compromiso y desarrollo de sus actividades; valorando la empresa o entidad para la que trabaja y aprovechando sus habilidades para apoyar al mejoramiento continuo de la misma. Por lo tanto, el presente trabajo está encaminado en identificar en la Gobernación del Atlántico la implementación de este sistema, evaluando cada proceso que se haya llevado a cabo para el buen desempeño y bienestar del recurso humano tanto a nivel físico, como mental y social y analizando el SG-SST que se ha venido implementando en la entidad hasta el momento el cual se analizará y se evaluará para tomar las decisiones de acuerdo a los resultados obtenidos y si es el caso realizar una propuesta de mejora para que esta entidad cumpla con las normas de obligatorio cumplimiento establecidas en nuestro país.

Descripción de la empresa

Razón social: Gobernación del Atlántico

Nit: 890102006

Calle 40 entre Cra. 45 y 46- Barranquilla, Colombia

Teléfono (57+0*5)3307000 - Fax (57+0*5)3307444 - Línea Gratuita 018000425888 - Código

DANE: 08-000 Código Postal 080003

Actividad principal

Es una empresa del estado, la cual genera las condiciones para la competitividad con sustentabilidad a partir del fortalecimiento de sus instituciones, el desarrollo humano sostenible y el crecimiento de la economía, haciendo posible mejorar la calidad de vida de los Atlánticos con equidad. Consolidándose como un territorio incluyente, innovador y competitivo a nivel internacional, articulando a la academia, la sociedad, el sector público y el productivo en torno a la generación y aplicación del conocimiento y el desarrollo. Su centro de operación se encuentra en la ciudad de Barranquilla.

El Departamento tiene vida jurídica por la Ley 27 de 1949. Y lleva 108 años de historia. La evolución histórica del departamento del atlántico como unidad político administrativa está enmarcada dentro del proceso de integración del territorio colombiano.

Dentro de sus oficinas encontramos la Secretaria General, la cual se encarga de diseñar y desarrollar las políticas, planes, programas y acciones en materia de administración del Talento humano y recursos físicos apropiados para el desarrollo de los procesos, suministro de materiales necesarios, la atención al público y expedición de documentos para el cumplimiento de los

objetivos, gestionando políticas, planes, programas y acciones en la Administración de Talento Humano, fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de toda la Administración Central del Departamento

Número de trabajadores: de planta: 424 y por prestación de servicios 965

Misión

El Departamento del Atlántico, es una entidad gestora del desarrollo humano, sostenible y productivo del territorio, facilitadora de los programas de desarrollo del Gobierno Nacional en interacción con los municipios de conformidad con lo establecido en la Constitución y las leyes.

Visión

En el año 2020 el Departamento del Atlántico será reconocido como un territorio con gente sin hambre, educada, saludable y respetuoso de los derechos humanos. Una comunidad empoderada y comprometida con el desarrollo integral, sostenible, y orgullosos de haber contribuido éticamente a su progreso. El departamento brindará la infraestructura que facilite la productividad en los sectores industriales, agropecuarios y portuarios.

Objetivos estratégicos

- Ofrecer las herramientas necesarias, permitiendo lograr las metas personales y profesionales.
- Entregar a la comunidad atlanticense bienes y servicios, que mejoren sus condiciones sociales y económicas, enmarcados en los principios de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Aumentar el nivel de desempeño y participación del talento humano de la entidad a través de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo de los servidores públicos en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.
- Promover activamente la participación comunitaria con el objeto de conocer el grado de satisfacción de los servicios prestados e implementar acciones que permitan mejorar el desempeño de la entidad.
- Respeto a las normas de carrera administrativa y de función pública, establecidas en la Constitución y la Ley.

- Conocimiento de todos los trámites y servicios de la entidad.
- Adecuada capacidad tecnológica para enfrentar la demanda de nuevos servicios.
- Existencia de planes y programas destinados al mejoramiento del clima Organizacional.
- La principal directriz de nuestro actuar: el respeto por la dignidad humana.
- Tenemos una visión humanista para ser más sostenibles y obtener mejores resultados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la Gobernación del Atlántico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el sistema SG-SST en la gobernación del atlántico realizando un estudio en la implementación actual del sistema.
- Reconocimiento y participación de los funcionarios en el sistema de SG-SST.
- Establecer un plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Corregir y establecer estrategias en el sistema con nuevas herramientas y procesos

FORTALECER EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta que la gobernación del atlántico es una empresa con una cantidad considerable de trabajadores, es conveniente tener un plan de SG-SST organizado de tal manera que todos tengan participación, en esta entidad se ha establecido un SG-SST, obteniendo un puntaje en el año anterior del 70%; ahora en lo corrido de este año aún no se ha evaluado nuevamente por lo tanto para saber si la entidad ha avanzado en el cumplimiento de estos estándares, nos formularemos la siguiente pregunta:

¿Cómo lograr que la entidad alcance la implementación al 100% del actual SG-SST para cumplir a cabalidad con los estándares mínimos establecidos?

1.2. Antecedentes del problema

Teniendo en cuenta que todas las empresas sin importar su tamaño o razón social deben implementar el SG-SST como una prioridad en donde se promuevan las mejores condiciones de trabajo que todo empresario debe cumplir de acuerdo a la normas vigentes establecidas por el ministerio de trabajo; en Barranquilla,, en la Gobernación del Atlántico, se busca mejorar el funcionamiento del SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), ya que

en la actualidad su diseño e implementación, cuenta con ciertas limitaciones que ocasionan en cierta forma la no aplicación oportuna del Decreto N° 1072 de mayo de 2015, pudiendo integrarse a este un Plan de Mejoramiento que ayude a seguir previniendo accidentes de trabajo, enfermedades laborales, multas, sanciones y finalmente se dé cumplimiento a la normatividad en materia de salud laboral.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Proveer y fortalecer Talento Humano por medio del SG-SST de la Gobernación del Departamento del Atlántico y administrarlo mediante la aplicación de las políticas, planes, programas y acciones establecidas en las normas internas y externas vigentes, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, por medio del cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de esta entidad, buscar responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, y favorecer el desarrollo integral de la empresa, la implementación del SG-SST es muy importante en todas las entidades ya que se enfoca en el recurso humano velando por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de los empleados.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); antes llamado salud ocupacional según la ley 1562 de 2012, como una disciplina que se enfatiza en la prevención de enfermedades y lesiones que pueden causar las condiciones de trabajo al que un empleado se somete en el día a día al realizar las actividades para las cuales es contratado, igualmente vela por la protección y la promoción de la salud de los trabajadores por medio de actividades que permiten el mejoramiento de la calidad de vida y ambientes de trabajo por el bienestar físico, psicológico y social de cada uno de los miembros de una empresa.

En Colombia el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es corregido por el ministerio de trabajo el cual se centra en la implementación de medidas para la reducción de riesgos laborales asegurando el bienestar integral de los trabajadores; por medio de la elaboración de normas y reglamentos que promuevan mejoras en la seguridad ocupacional en todas las organizaciones de Colombia, teniendo en cuenta la alta tasa de muertes por accidentes de trabajo en el país; El programa de SG –SST o de salud ocupacional se constituye de elementos básicos para el cumplimiento de los objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos. Este programa contiene un Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo que contiene diez acciones del programa de salud ocupacional que se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, como son: Exámenes médicos de ingreso, retiro y

periódicos, fichas toxicológicas de los productos químicos en caso de utilizarlos, registro e índices de ausentismo, implementación de botiquín, sistema de vigilancia epidemiológica, clasificación de los riesgos (químicos, físicos, eléctricos, mecánicos y biológicos), condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales. Igualmente se establecen estándares de SG-SST según el tamaño de la empresa según resolución 1111 de 2017 de estándares mínimos para empleadores y contratantes, los cuales son considerados obligatorios en su cumplimiento; es importante tener en cuenta que esta resolución se ha dividido en 5 fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos, estableciendo un plazo determinado para que las empresas adopten estos requerimientos:

Fase 1 Evaluación inicial: Autoevaluación de las empresas con el fin de identificar prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer un plan anual de la empresa del año 2018. Tiempo de duración: de junio a agosto de 2017

Fase 2 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Conjunto de elementos de control que consoliden las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la fase 1. Tiempo de duración: de septiembre a diciembre de 2017

Fase 3 Ejecución: Puesta en marcha del SG-SST durante el 2018 en coherencia con la autoevaluación. En diciembre de 2018 la empresa debe formular el plan anual para el 2019. Tiempo de duración: de enero a diciembre de 2018

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora: Momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST. Tiempo de duración: de enero a marzo de 2019

Fase 5 Inspección, vigilancia y control: Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre SG-SST. Tiempo de duración: de abril de 2019 en adelante.

Dentro de esta resolución están las normas relevantes como las siguientes: ley 1562 de 2012; decreto 1295 de 1994; decreto 2090 de 2003; entre otras leyes, decretos y resoluciones importantes como el decreto 1607 de 202; decreto 1072 de 2015, resolución 4502 de 2012, resolución 2013 de 1986.

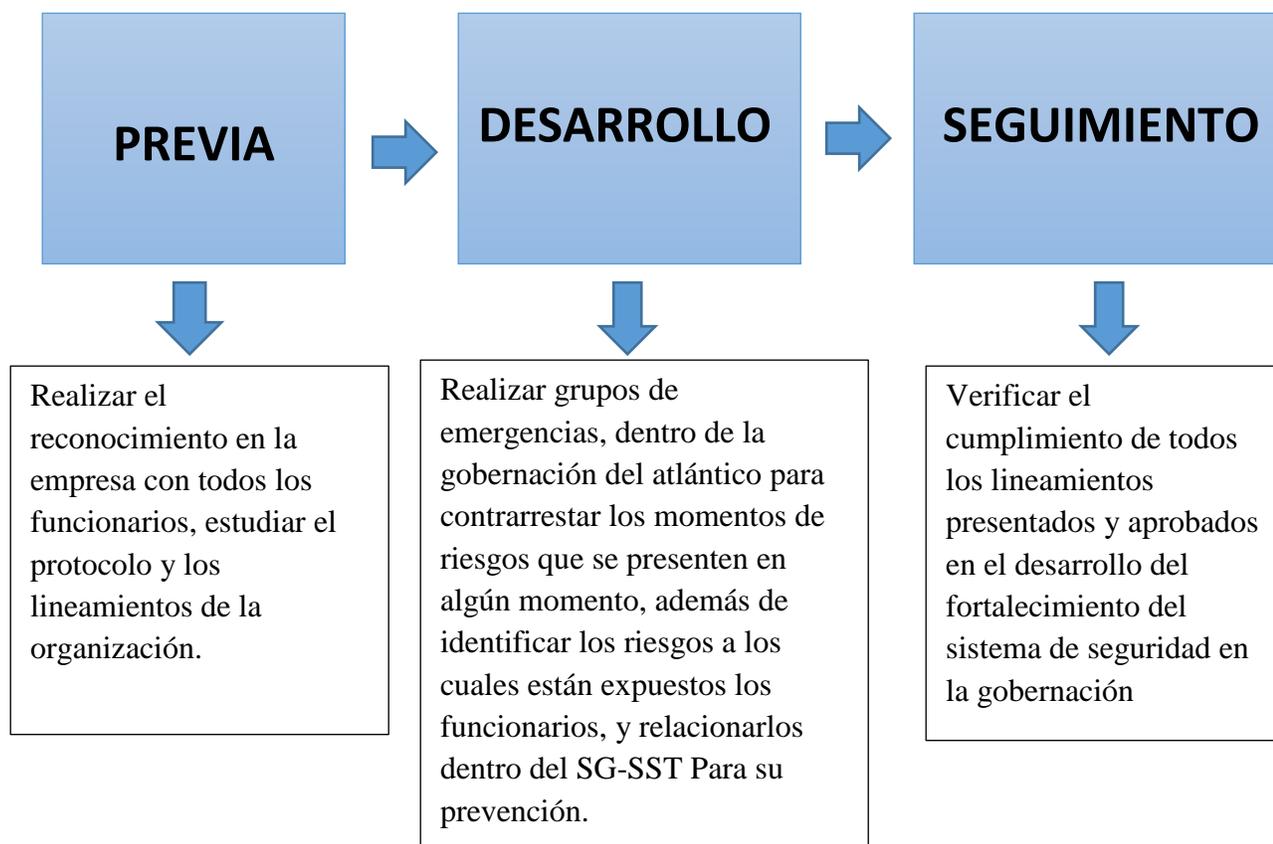
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Con el fin de optimizar el SG-SST que se ha venido implementando en la Entidad; utilizaremos la observación, investigación y consulta por medio de los trabajadores de la misma entidad y la página web que la entidad tiene; se pedirá muy amablemente a la encargada del sistema de gestión y seguridad en el trabajo los avances que se han realizado hasta el momento para posteriormente realizar la evaluación del sistema implementado, cuáles han sido las falencias y que tanto hace falta para cumplir con todos los requerimientos de acuerdo a las normas vigentes.

Actividad	Objetivo	Responsable	Tiempo
Realizar un estudio de todos los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores de la gobernación del atlántico	Todos identifiquen en su alrededor los riesgos y peligros para que de esta manera sean, consientes partícipes de las iniciativas y los procesos.	Talento humano	15 días
Realizar una evaluación a los funcionarios de la gobernación, para el reconocimiento del SG-SST	Poder evidenciar si se conoce del tema y ver en que se puede profundizar	Talento humano	1 mes

Restablecer y fortalecer las políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Concientizar a los trabajadores de la importancia y constancia que tiene el SG-SST	Talento humano	1 mes
Actividades de promoción y prevención de salud	Adoptar un ambiente laboral concientizado, organizado y enfocado	Talento humano	Cada 15 días
Evolución y valoración de riesgos	Tener indicadores que nos permitan implementar nuevas iniciativas	Talento humano	mensualmente
Fortalecer y dotar los grupos de emergencia	Estar a la vanguardia de cualquier acontecimiento y de esta manera prepararnos con las herramientas necesarios en cada uno de los casos	Talento humano	Una semana



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

La Gobernación del Atlántico, como ente gubernamental y cumplidor de toda la normatividad relacionada a la SG-SST, desde el año 2017 en conjunto con la ARL AXA Colpatria se encuentra ejecutando actividades enfocadas en los riesgos prioritarios de la empresa, con el objetivo de disminuir los accidentes y posibles enfermedades laborales implementando los programas de vigilancia epidemiológica y fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para aumentar su grado de cumplimiento frente a los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo y SG-SST.

Pero como todo cambio genera nuevas disposiciones, esta transición se ha venido trabajando por fases, las cuales mediante la identificación, evaluación, control de los peligros y minimizando los impactos; se busca articular paulatinamente con la Gobernación con el fin de no generar impactos negativos sobre esta y de igual manera implementar totalmente de manera satisfactoria el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

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

Los resultados presentados están basados en la aplicación de los requisitos definidos para la implementación del SG-SST de acuerdo con los criterios de la resolución 1111 de 2017. El informe está orientado hacia el establecimiento de un grado de avance e identificación de oportunidades de mejora por parte de la empresa para mejoramiento del cumplimiento de los

estándares mínimos del SG-SST, siendo éste un documento informativo y no constituye certificación de cara a los entes de control.

Con este nuevo sistema de gestión la Oficina de Talento Humano, de la Gobernación del Atlántico, debe ser más activa y basar su labor en resultados, una de las diferencias más importante es el tema de la mejora continua, el sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo está basado en un Ciclo **PHVA** (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que busca una mejora continua del sistema. Al aplicar el ciclo requiere que exista una fase de planeación, implementación, evaluación y mejoramiento, esto se puede visualizar dentro de la estructura del Decreto que la fase de **planeación** involucra la definición de una política, estableciendo una organización de personal, planificar el sistema incluyendo la valoración de riesgo, la determinación de controles, el establecimiento de unos indicadores de estructura de resultados, determinando un cronograma o un programa anual de trabajo, de capacitaciones. En el **hacer** se busca la construcción de una cultura corporativa, es mucho más sencillo cuando las personas que trabajan en esta área tienen unos hábitos efectivos que puedan generar influencias sobre los demás y puedan generar una mayor persuasión en los jefes, compañeros que puedan aplicar los estándares de gestión en seguridad y salud de tal forma que se convierta como tal, en una cultura atada a la generación de valor y que las personas lo reciban por decisión, convicción, más no por obligación. Se contempla una fase de **verificación**, que involucra una serie de auditorías, la aplicación de indicadores de gestión y adicionalmente las revisiones gerenciales. En cuanto al **Actuar**. La toma de acciones correctivas, preventivas y hacer mejoras continuas orientadas al direccionamiento de la empresa.

PHVA	Descripción	Documento relacionado
PLANEAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño del Documento 2. Construcción de objetivos 3. Elaboración del plan de Trabajo 4. Divulgación por medio de Intranet, comunicados oficiales internos, correos electrónicos, divulgación verbal, entre otros 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Documentos 6. Matrices 7. Folletos 8. Inducción y reinducción del SGSST
HACER	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charlas y sensibilización de promoción y prevención 2. Envío de folletos de promoción y prevención 3. Inspección de puestos de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Registros de asistencias 5. Evidencias de envíos de correos 6. Formato de valoraciones 7. Informe de las inspecciones de puesto de trabajo
VERIFICAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento y control de los indicadores 2. Afrontar un proceso de auditoría interna y externa 3. Ejecutar informes pertinentes 4. Recopilación de las observaciones emitidas por los grupos de apoyo 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Informes de auditorías internas y externas 6. Acta de reunión de COPASST 7. Matriz de indicadores de accidentabilidad laboral 8. Matriz de indicadores del SGSST
ACTUAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento a la implementación de las actividades generadas en el plan de acción de medidas correctivas, preventivas y de mejora de acuerdo a las auditorías internas y externas 2. Planteamientos de nuevas actividades para el siguiente año 3. Seguimiento a casos médicos, informe generados, recomendaciones medicas 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Acta de seguimiento de recomendaciones 5. Plan anual de trabajo

Calificación de los Estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Gobernación Del Atlántico						Número de trabajadores directos: 424			
NIT de la Entidad: 890102006						Número de trabajadores directos: 965			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 22 de noviembre del 2018			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESOPORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLIMIENTO	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				2,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			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				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0			
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				2
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2			0			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50	2			0			

		horas)							
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%)	2.1.1 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%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	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				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		2				
	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		1				

		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			0			
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			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	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			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)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			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%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				4
			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	1		0				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				

DE AME NAZA	trabajadores (6%)	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	1		1					
		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	1		1					
	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				11
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			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, físicos y biológicos	4				0		
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15		0			7,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				0		
	Plan de prevención, preparación y	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				5	

		respuesta ante emergencias (10%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			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		1,25			3,75
			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	1,25			1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			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		2,5			7,5
			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	2,5			2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0			
TOTALES				100						71,25

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
LA EJECUCIÓN SG-SST**

FIRMA DEL RESPONSABLE DE

Si el puntaje obtenido es menor al 60%	Crítico	· 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.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	Moderadamente aceptable	· 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.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	Aceptable	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Resultados de diagnóstico

Etapa	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	preguntas	
		resultado	hallazgo
RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	cumple
	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0	no cumple
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	cumple
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	cumple
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5	cumple
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5	cumple
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0	no cumple
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0	no cumple
	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	cumple
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	0	no cumple
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	0	no cumple
	subtotal	4,5	
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE	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	cumple

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	cumple
	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	0	no cumple
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	cumple
	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	cumple
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	cumple
	2.7.1 Matriz legal	2	cumple
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	cumple
	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	cumple
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	1	cumple
	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	0	no cumple
subtotal	13		

GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	cumple
	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	cumple
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	cumple
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	cumple
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	cumple
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	cumple
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	cumple
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	cumple
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	cumple

	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	cumple
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	cumple
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0	no cumple
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	cumple
	subtotal	19	

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	cumple
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	cumple
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	cumple
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	0	no cumple
	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	0	no cumple
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	0	no cumple
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	cumple
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	cumple
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	cumple
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	0	no cumple
	subtotal	18,5	

GESTION DE AMENAZAS (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	cumple
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	0	no cumple
	subtotal	5	

VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	cumple
	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	cumple
	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	cumple
	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	0	no cumple
	subtotal	3,75	

MEJORAMIENTO (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	cumple
	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	cumple
	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	cumple
	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	0	no cumple
	subtotal	7,5	

	TOTAL ESTÁNDARES MÍNIMOS	71,25 %	
	VALORACIÓN	Moderadamente Aceptable	

Análisis:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la implementación de la tabla de valores de estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017 podemos observar que La Gobernación Del Atlántico ha obtenido un puntaje total de 71.25; ubicándose entre el 61 y 85% para una valoración de MODERADAMENTE ACEPTABLE; definiendo por ciclos en el **CICLO I: Planear;** en la **etapa de recursos** cuyo porcentaje es de 5% total; se obtuvo un porcentaje del 4.5 incumpliendo en cinco ítems de estándar establecidos; en la siguiente **etapa de gestión integral del SG-SST**, cuyo porcentaje es de 15% total; se obtuvo un porcentaje del 13%, incumpliendo en dos ítems de estándar establecidos. **CICLO II: Hacer; etapa de gestión de la salud** cuyo porcentaje es de 20% total; se obtuvo un puntaje del 19 % incumpliendo en un ítem de estándar establecido; para **la etapa de peligros y riesgos** cuyo porcentaje total es de un 30% se obtuvo una calificación de 18.5%, incumpliendo en cuatro ítems de estándar establecidos y en la **etapa de gestión de amenazas** cuyo porcentaje total es de 10% solo se cumplió un 5%; incumpliendo en uno de sus ítems establecidos. **CICLO III: Verificar;** En la **etapa de verificación de SG-SST** en donde el porcentaje es de 5% total; se obtuvo un resultado del 3.75%; incumpliendo en uno de los ítems establecidos. **Y CICLO IV: Actuar;** en la **etapa de mejoramiento** cuyo porcentaje total es de 10% restante, se obtuvo un resultado de 7.5, incumpliendo en uno de sus ítems establecidos; Por lo tanto según los hallazgos en esta entidad en todas las etapas de estándares mínimos hasta el momento se está fallando por que no se han realizado a cabalidad el cumplimiento de sus respectivos ítems de cumplimiento establecidos en la resolución; por lo tanto, se tomarán las medidas necesarias en la implementación de un plan de mejoramiento donde se realicen los ajustes correspondientes teniendo en cuenta los ítems

incumplidos para que el SG-SST pueda alcanzar el 100% de su valoración, teniendo que colocarlo en práctica lo más pronto posible.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

La situación actual de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO**, respecto al área de salud y seguridad en el trabajo, está en proceso de mejora, ya que aunque se cumplen la mayoría de requisitos mínimos necesarios, se pudo evidenciar mediante la entrevista realizada a la funcionaria encargada de esta área en la Oficina de Talento Humano, quien en la actualidad se encuentra vinculada por orden de prestación de servicios, y no como funcionaria de planta como debería ser, ocasionando muchas veces por el tipo de contrato ruptura e intervalos en los procesos, es por esto que se hace importante que la Subsecretaria de Talento Humano, fortalezca el equipo de trabajo y que las personas que trabajen dentro de este tema, lideren los objetivos y la estrategia de la empresa para que de esta manera sea mucho más fácil que el sistema de gestión pueda contribuir y generar valor en términos de promoción y prevención de enfermedades en el personal de la Gobernación del Atlántico.

Por esto esta propuesta de mejora se enfocará en fortalecer el modelo estratégico del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, orientados a seguir velando por las condiciones físicas y psicosociales de los trabajadores y por ende un aumento de la motivación y productividad del personal.

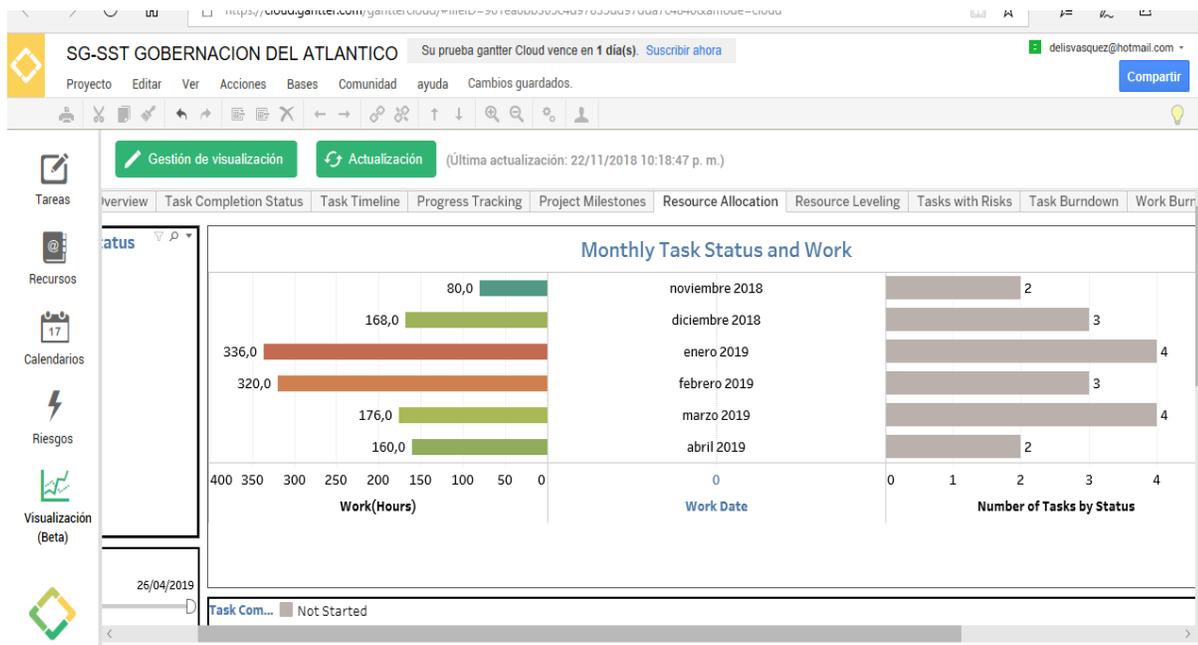
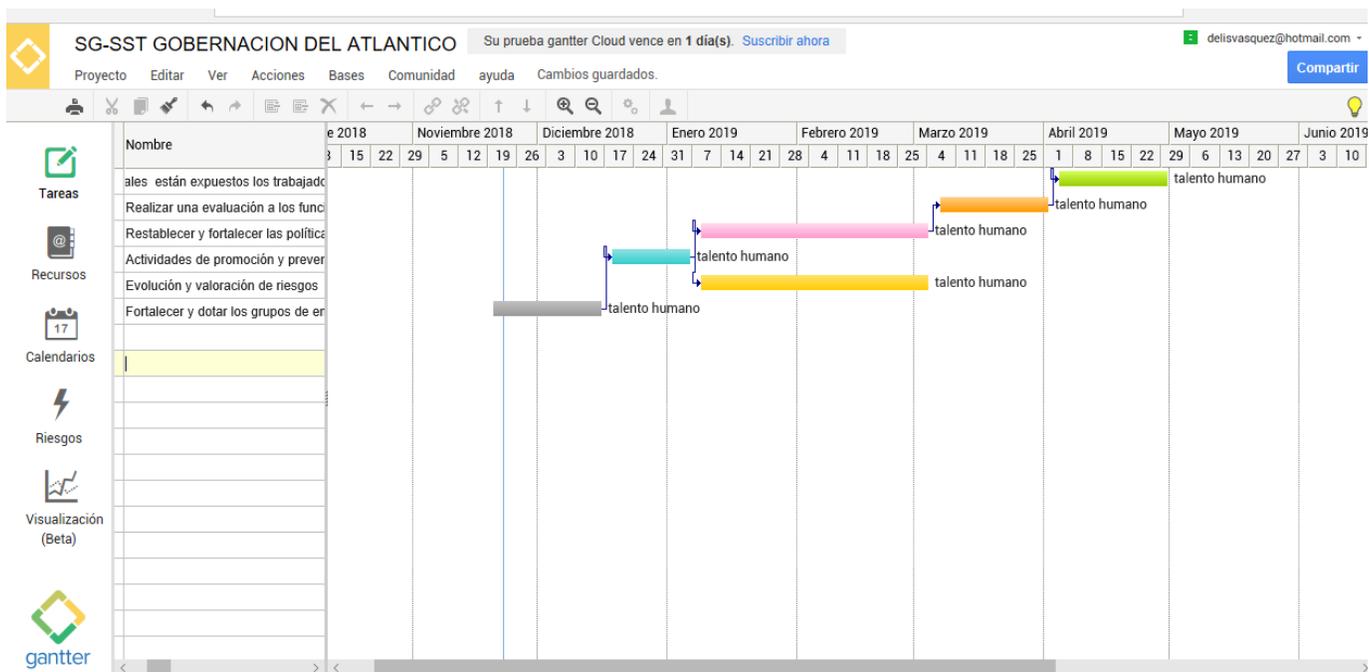
Se necesitará el compromiso total por parte de la Subsecretaria de Talento Humano y el equipo de Seguridad y Salud en el trabajo de la Gobernación del Atlántico, para diseñar, promulgar y ejecutar las actividades preventivas y correctivas. Igualmente la revisión y actualización del mismo de acuerdo con los cambios de legislación aplicables y/o cambios al interior de la entidad.

Es responsabilidad del Secretario General dar cumplimiento al Plan de Mejoramiento del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) para la Gobernación del Atlántico y disponer de todos los recursos necesarios para su implementación.

Mediante el Plan de Mejoramiento se pretende dar a conocer las acciones tendientes a mejorar, para realizar una correcta aplicación del Decreto 1072 del 2015, Libro 2 Capítulo 6, el Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 del 12 de enero de 2017 y la Resolución 1111 de 2017, por medio de las cuales se dictan disposiciones en cuanto al Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo.

ETAPA	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	PREGUNTAS		PROPUESTAS DE MEJORA	
		RESULTADO	HALLAZGO	PLAN DE ACCION	RESPONSABLE
RECURSOS (10%)	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0	no cumple	Diseñar, implementar y divulgar un documento donde se establezcan las responsabilidades en SG-SST para todos los niveles.	*Director de Talento Humano *Responsable del SG-SST.

	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0	no cumple	Promocionar la conformación del COPASST e incluir en el programa de capacitación la necesidad de capacitación del personal del COPASST, en el programa de capacitación en el área de Talento Humano.	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano.
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0	no cumple	Promocionar y gestionar la conformación del comité de convivencia y los recursos requeridos para su funcionamiento.	Director de Talento Humano.
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	0	no cumple	Diseñar, establecer e implementar un programa de capacitación anual en promoción y prevención a todos los niveles.	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	0	no cumple	El personal del SG-SST de la Gobernación del Atlántico debe contar con el curso de SG-SST de 50 horas, se recomienda incluir esta necesidad de capacitación en el programa de capacitación del área de talento humano.	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	0	no cumple	se solicita de manera inmediata que la entidad realice la evaluación del sistema de gestión y de seguridad y salud en el trabajo en donde se identifiquen las prioridades, estableciendo el plan de trabajo anual.	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano
	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	0	no cumple	realizar el procedimiento de impacto para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos en la entidad	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano
GESTIÓN DE LA SALUD	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0	no cumple	Realizar un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo al igual que de las enfermedades laborales que ocurren para realizar las conclusiones del estudio del mismo.	Responsable SG-SST. Director de Talento Humano
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	0	no cumple	Implementar medidas de prevención y control con base en los resultados obtenidos de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos (físicos, ergonómicos, Biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros) incluyendo los prioritarios para que se ejecuten de acuerdo con el esquema de jerarquización; además realizar verificación que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo	*Director de Talento Humano *Responsable del SG-SST.



SG-SST GOBERNACION DEL ATLANTICO Su prueba ganiter Cloud vence en 1 día(s) [Suscribir ahora](#) delisvasquez@hotmail.com

Proyecto Editar Ver Acciones Bases Comunidad ayuda Cambios guardados. [Compartir](#)

Gestión de visualización Actualización (Última actualización: 22/11/2018 10:18:47 p. m.)

Task and Resource by Status

Task Name	Resource Name	UnitWork i..	Start	Finish	Task Completion..	Perc
SG-SST GOBERNACION DEL ATLAN..	Nulo	0	11/19/18	4/26/19	Not Started	0,0
Realizar un estudio de todos los rie..	talento humano	160	4/1/19	4/26/19	Not Started	0,0
Realizar una evaluación a los funci..	talento humano	160	3/4/19	3/29/19	Not Started	0,0
Restablecer y fortalecer las polític..	talento humano	320	1/7/19	3/1/19	Not Started	0,0
Actividades de promoción y preven..	talento humano	120	12/17/18	1/4/19	Not Started	0,0
Evolución y valoración de riesgos	talento humano	320	1/7/19	3/1/19	Not Started	0,0
Fortalecer y dotar los grupos de e..	talento humano	160	11/19/18	12/14/18	Not Started	0,0

Visualización (Beta)

Recomendaciones

Se recomienda a la entidad para establecer un cumplimiento del 100% colocar en marcha el plan de mejora de estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 para obtener los resultados necesarios enfocados en el logro de la implementación de SG- SST , en el tiempo establecido sin incurrir en sanciones por incumplimiento cuando el ministerio de trabajo realice la respectiva revisión; por lo tanto, es necesario y urgente cumplir con el 100%, teniendo en cuenta que cada uno de los estándares mínimos establecidos se realicen a cabalidad en todas las áreas ya que son de obligatorio cumplimiento.

La entidad debe dar a conocer a todos los empleados tanto por medio magnético como de forma presencial, la existencia del sistema de gestión que se lleva en la entidad con el fin de que cada uno adquiera un compromiso de cumplimiento y reporte adecuado en los formatos, tiempos y teniendo en cuenta las normas vigentes para que cada uno se vuelva veedor de que el mismo se cumpla a cabalidad en todas las áreas y ante todo de la importancia de la implementación total para su bienestar personal y mejoramiento continuo de las áreas de trabajo y el desarrollo de la entidad.

Conclusiones

- Luego de observar con detenimiento la implementación del proceso de gestión del conocimiento en la Gobernación del atlántico, en su sistema SG-SST en el área de talento humano y analizar sus etapas y el resultado que por su práctica representa tanto en el desempeño y fortalecimiento, se implementó un modelo estratégico para mejorar esta área, mediante la investigación y valoración del mismo, el cual fortalecerá el SG-SST con la utilización de nuevas herramientas, obteniendo mejores resultados en su diferentes etapas y desarrollo constante. Estas mejoras se implementaron identificando sus diferentes etapas, planes de acción y diferentes responsables, valorándolos y calificándolos en estándares mínimos SG-SST, entre otros procesos.
- Una vez analizada la entidad de la Gobernación del Atlántico y verificado el cumplimiento respectivo al SG-SST que se ha venido implementando; podemos decir que aún está a tiempo de cumplir con el 100% de los requerimientos mínimos establecidos en las normas siempre y cuando se lleve a cabo el plan de mejoramiento para el cumplimiento del 28.75% que se necesita implementar.
- Esta Investigación permitió establecer la importancia del sistema SG-SST, el manejo y mejoramiento de la misma y su aplicabilidad, con el fin de hacer más efectivo los diferentes procesos relacionados con la gestión del área de talento humano de la Gobernación del Atlántico.

- El desarrollo de este trabajo nos ha permitido reconocer las normas que se ha establecido el ministerio de trabajo por medio del SG-SST el cual exige a los empresarios priorizar el bienestar de sus empleados velando por su seguridad, su salud y las garantías necesarias para que estos realicen sus actividades en las mejores condiciones siendo el recurso más importante para el desarrollo de sus empresas.

Bibliografía

Álvarez, R. F. (2011). *Cegesti.org*. Obtenido de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Republica de Coombia-Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014. (5 de Agosto de 2014). Obtenido de http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf

R., V. Z. (22 de Septiembre de 2011). *¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?* Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Rebai, F. (Noviembre de 2006). *Programas de desvinculacion asistida por la empresa*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>

Social, M. d. (12 de Enero de 2017). *Republica de Colombia*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>