

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 SERFINDATA para el  
segundo semestre del 2019 y principios del 2020

MARCELA IBONNE RODRÍGUEZ Cod.52.540.674

LEIDY VANESSA SÁNCHEZ Cod.1.026.565.263

ADRIANA MARCELA ACOSTA Cod.1.049.610.870

CARLOS EFRAIN RAMIREZ Cod. 1.033.694.252

EDGAR ORLANDO PÉREZ MORERA Cod.79.984463

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO -  
(101007A\_614)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia  
Vicerrectoría Académica y de Investigación

GRUPO  
101007\_15

Unidad 1 a 10:  
Fase 6 - Construir y consolidar el proyecto de grado

Presentado por:  
MARCELA IBONNE RODRÍGUEZ Cod.52.540.674  
LEIDY VANESSA SÁNCHEZ Cod.1.026.565.263  
ADRIANA MARCELA ACOSTA Cod.1.049.610.870  
CARLOS EFRAIN RAMIREZ Cod. 1.033.694.252  
EDGAR ORLANDO PÉREZ MORERA Cod.79.984463

Presentado a:  
MARIO HUMBERTO AGUILAR  
Tutor

Diciembre de 2019

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN .....  | 7  |
| OBJETIVO GENERAL .....  | 9  |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....   | 9  |
| CAPITULO 1: EL PROBLEMA .....   | 10 |
| 1.1. Planteamiento del problema .....   | 10 |
| 1.2. Antecedentes del problema.....   | 10 |
| 1.3. Justificación de la investigación cualitativa .....  | 12 |
| CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....  | 14 |
| 2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....  | 14 |
| 2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....  | 17 |
| CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....   | 20 |
| 3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa SERFINDATA S.A. ....                           | 20 |
| 3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de SG-SST. ....                | 21 |
| 3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....    | 21 |
| CAPITULO 4: RESULTADOS.....   | 22 |
| 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST ..... | 22 |
| CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA .....  | 24 |
| 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa .....                                      | 24 |
| 5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. ....           | 26 |
| RECOMENDACIONES .....   | 28 |
| CONCLUSIONES .....  | 29 |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 30 |
| ANEXOS: Matriz de Evaluación SGSST_ SERFINDATA_ GRUPO_No.15 .....   | 33 |

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo es un análisis a la situación del proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Serfindata S.A, realizando una inspección general y actual de cada una de las necesidades y falencias de la empresa y proponiendo un plan de mejoramiento para conseguir una implementación adecuada y oportuna, dando así cumplimiento a la legislación vigente.

Así mismo, aborda temas de interés académico y profesional relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en una mejora continua con el objetivo de gestionar los riesgos y peligros que pueden afectar a los trabajadores y por ende las empresas o contratantes, así como la prevención de lesiones o enfermedades a que se exponen los trabajadores en sus lugares o en función de su trabajo. El SG-SST busca promover y proteger la salud de los trabajadores por lo que la importancia de este tema radica en el fortalecimiento de los conocimientos ya que son base importante en el manejo y gestión del recurso humano dentro de cualquier empresa.

La realización del trabajo parte del análisis y evaluación de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde se hace una propuesta integral al área del talento humano de la empresa SERFINDATA mediante auditoria, indagando el estado actual del proceso, la verificación del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, identificación de las amenazas y evaluación de las vulnerabilidades, cumplimiento de las capacitaciones establecidos por la empresa y política de SG-SST.

Serfindata es una empresa de menos de 30 empleados que no tiene un área de recursos humanos definida y que, aunque ha realizado una serie de esfuerzos por implementar el SG-SST no ha conseguido unos resultados satisfactorios para lo que la ley estipula. Si bien es cierto que existe un COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), este no tiene una estructura definida ni sus funciones establecidas. Por lo anterior, se realizará una investigación por observación y se determinará un plan de mejoramiento del SG-SST que contribuya con la evolución y metas de la empresa.

Es así como a través del hallazgo de las diferentes novedades se implementará un curso de acción tendiente a mitigar cada una de estas falencias, evaluando la normatividad vigente y determinando el grado de importancia o trascendencia que puede ocasionar a la empresa, terminado este análisis se generará una propuesta de mejora y un plan de implementación a corto plazo.

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Serfindata S.A. para el segundo semestre del año 2019 y principios del 2020.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar mediante una evaluación inicial las falencias que presenta la empresa Serfindata S.A. referente a la implementación del SG-SST así como los peligros, riesgos y situación inicial de la empresa.
- Elaborar una lista de requerimientos, así como un plan estratégico de acciones de mejoramiento para la implementación de los estándares mínimos.
- Describir las acciones a realizar en tiempos estipulados y asignadas a personas adecuadas de acuerdo a la normatividad, así como realizar la evaluación de la matriz de los estándares mínimos del SG-SST para la empresa Serfindata S.A.
- Proponer acciones que conlleven al mejoramiento en la implementación del sistema, acciones que protejan la salud en el trabajo y recomendaciones para evitar riesgos, peligros y amenazas que afecten la salud de los trabajadores.
- Fortalecer la relación que hay entre las directivas y el personal de la empresa.

## **CAPITULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1.Planteamiento del problema**

Todas las compañías colombianas están en la obligación de implementar el SG-SST, no obstante, se debe generar una evaluación detallada de sus requerimientos. Inicialmente, la exigencia está para las empresas que cuenten con un gran número de empleados, pero incluso hasta las más pequeñas, se ven en la obligación de implementar el sistema. Por esta razón, Serfindata S.A debe evaluar en qué etapa se encuentra y determinar sus necesidades.

Para ello, se pretende determinar el grado de avance en el SG-SST y proponer un plan de mejoramiento que contribuya en el cumplimiento de los requerimientos necesarios para una buena implementación del sistema. Por consiguiente, se establece el siguiente planteamiento:

*¿cuál es la 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 SERFINDATA S.A para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?*

### **1.2. Antecedentes del problema**

Muchos obstáculos se presentan a la hora de implementar el SG-SST, uno de ellos hace referencia a la falta de compromiso de la alta dirección y del apoyo a todos los niveles de la organización, y normalmente se debe a que el Sistema es implementado porque se trata de un requerimiento de ley y no es visto como un beneficio para la empresa, así mismo, existen fallos en la metodología para la gestión del cambio, ya que siempre va a existir esa resistencia al

cambio, generándose la necesidad de realizar una correcta gestión del mismo. Por otro lado, la falta de formación de alto nivel e integral de los Responsables de Calidad, se traduce a errores por desconocimiento y carencia de liderazgo, desconocimiento de un objetivo, en donde se establezca el ¿por qué y para qué? han decidido implementar un SG-SST y la interacción del trabajador con los componentes de la empresa.

La implementación del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo debe aportar al Plan Estratégico de la empresa, de lo contrario perderá toda importancia y trascendencia.

El SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores. Genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

El último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo (ISOTools, 2017).

Los costos económicos a nivel empresarial, nacional y global son muy altos estando relacionadas estas pérdidas con indemnizaciones a los trabajadores de las empresas, días de trabajo perdidos, interrupciones en las producciones y otros factores que hacen que la salud de los trabajadores se ponga en la lupa de los directivos empresariales. El trabajo se convierte en una fuente de salud donde se satisfacen las necesidades básicas, así como las relacionadas con el bienestar individual y grupal por lo que estar atentos a los daños causados en la salud es una acción importante para

evitar que se afecte el bienestar de las personas en forma negativa como los accidentes laborales o las enfermedades profesionales.

Se evidencian factores como la inseguridad en el trabajo, los turnos laborales, el control sobre el trabajo y el estilo de la dirección que podrían tener incidencia en el bienestar y la salud de los trabajadores, así como otros aspectos relacionados con el trabajo y que tienen que ver con el estrés laboral, los factores culturales y el clima organizacional.

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento en el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores, previniendo todo daño causado a la salud por las condiciones de trabajo. Por tal motivo se amplía el concepto de salud ocupacional a salud de los trabajadores, mostrando la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral considerando patologías asociadas al trabajo y a las derivadas de la vida fuera del centro de trabajo.

El SG-SST abarca una disciplina que busca prevenir las lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo promoviendo la salud de los empleados basado en una mejora continua que reconoce, evalúa y controla los riesgos que afectan la seguridad y salud en el trabajo.

La ejecución de los estándares mínimos corresponde al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes los cuales controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa indispensables para el funcionamiento cuyo campo de acción aplica a empleadores, trabajadores, contratantes, organizaciones, agremiaciones, entre otros.

### **1.3. Justificación de la investigación cualitativa**

Para este caso en particular, utilizaremos un Focus Group. El objetivo principal del grupo de enfoque es encontrar respuestas a las preguntas de por qué y cómo. Una de las ventajas de los grupos focales es que no necesariamente se tiene que interactuar con el grupo en persona. Se pretende recopilar la mayor información de datos en un tiempo muy corto. Al no tener forma de cuantificar lo que el SG-SST nos pide, es necesario darle unas características a los objetivos que se están persiguiendo.

Como técnica de investigación cualitativa se utiliza los grupos focales cuya característica refiere a discusiones diseñadas para obtener información referente a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en la empresa Serfindata S.A cuya herramienta es efectiva para identificar las necesidades promoviendo la participación de los integrantes del grupo. La auditoría realizada al área de recursos humanos de la empresa en mención es de gran importancia para los intereses administrativos y operativos puesto que permite velar por la salud y seguridad de los trabajadores mejorando las condiciones laborales gracias a la disminución de los riesgos en los puestos de trabajo.

Esta investigación cualitativa nos genera resultados indispensables para la toma de decisiones a partir de datos y resultados obtenidos permitiendo proponer un plan de mejora en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Serfindata S.A

Se utilizará la implementación de los grupos focales con el objeto de crear un espacio en donde se puedan explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permita examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilitará la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran

riqueza de testimonios. De esta manera se generarán escenarios que permitan identificar los estándares mínimos del SG-SST en la empresa SERFINDATA S.A.

Esta investigación permitirá generar un plan de mejoramiento para la implementación de las diferentes falencias encontradas en la empresa, logrando cumplir con los estándares mínimos de la norma.

## **CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

### **2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores**

El ministerio de trabajo y de acuerdo a las políticas de protección de los trabajadores colombianos establece el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desarrollando así las normas y convenios internacionales el cual se desarrolla mediante un proceso por etapas y aplica para todos los servidores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares (sistema único de información normativa, ministerio de trabajo, 2019)

Es así como las empresas han buscado incluir estrategias que vinculen compromisos sobre la gestión del ambiente y condiciones de trabajo para ello la implementación del SG-SST es de vital importancia ya que previene las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, aplican la promoción de la salud de los trabajadores bajo condiciones óptimas de clima laboral y debe ser

visto de esta forma y no como un gasto puesto que trae enormes beneficios para la salud y las empresas.

De acuerdo con el Ministerio de Cultura (2017) el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

A groso modo, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa. (Ministerio de Cultura, 2017)

La seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a Henao (2006) era llamada salud ocupacional antes de la Ley 1562 de 2012, nació de la observación y de su aplicación comenzó la prevención de los fenómenos o acontecimientos no explicados y que causaban lesiones o muertes. Posteriormente, con el advenimiento y desarrollo de procesos más complejos, se ha avanzado de tal manera que hoy en día la tecnología juega un papel valioso de apoyo para el reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo y riesgos asociados. Desde hace algún tiempo, en Colombia, se ha dado gran impulso a la legislación laboral, con el fin de crear ambientes de trabajo con unas condiciones mínimas y aceptables de seguridad e higiene industrial. En la actualidad se habla del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, cuya política principal es el desarrollo de un sistema lógico y por etapas, basado en la mejora continua.

La seguridad y la salud en el trabajo según Céspedes y Martínez (2016) ha sido un tema de interés ya que:

En las diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, por lo que la formalización de sus métodos, fines y cuerpo teórico es el resultado de la producción investigativa de profesionales de diferentes especialidades. Sin embargo todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma rapidez con que se ha desarrollado en los siglos XX y XXI, caracterizados por las nuevas necesidades derivadas del empleo de las TIC, de su relación con la RSE así como los nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas.

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios en las organizaciones e inciden diferentes factores, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Del mismo modo a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST. (Garrido, 2016).

## **2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

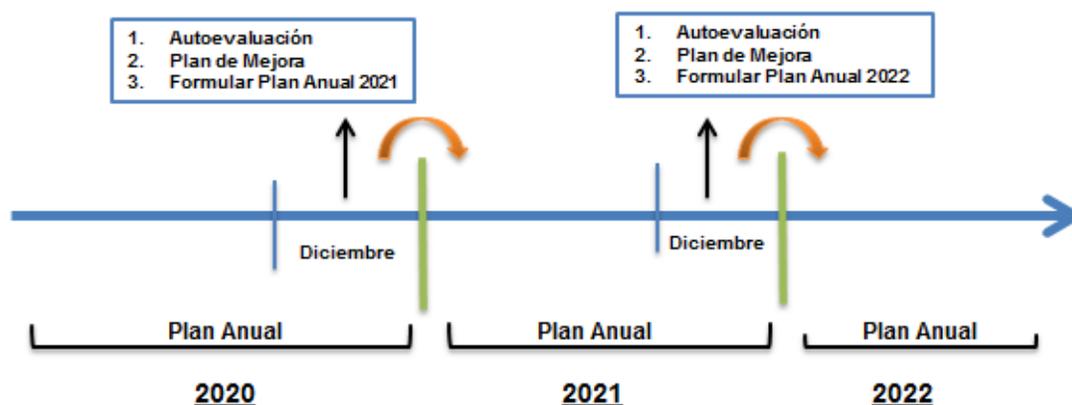
Para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes.

Los estándares mínimos refuerzan la protección en salud y vida de más de 10 millones de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y se debe cumplir por más de 670.000 empresas, sin desconocer el cumplimiento de las normas aplicables a cada sector económico de manera específica.

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior. Lo anterior con el fin de empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente, así:

### **IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE ENERO DEL AÑO 2020 EN ADELANTE**



Durante el año 2017 las empresas debieron efectuar una evaluación inicial y planes de mejoramiento para ajustar su actividad productiva al cumplimiento de las normas en riesgos laborales.

En el año 2018 las empresas se encontraban en la etapa de ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, las Universidades, Cámaras de Comercio, las agremiaciones entre otras, brindarán apoyo gratuito para la capacitación e implementación del sistema para las microempresas y pequeñas empresas.

El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de

accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad.

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) definido por el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dentro de los oferentes del curso se encuentran de manera obligatoria: Las ARL y de manera potestativa: El SENA, Cajas de Compensación familiar, Instituciones de educación superior reconocidas por el Ministerio de Educación, empresas, gremios, asociaciones y entidades u organizaciones internacionales y la Policía Nacional. En la actualidad se han aprobado 26 oferentes del curso virtual y se cuenta con más de cien mil (100.000) personas capacitadas.

Hoy el decreto 1443 del 2014 define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema que debe ser aplicados por todos los empleadores, otra normatividad que apoya es el decreto 1072 del 2015 el cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que se convierte en la única fuente de consulta de la normatividad vigente del trabajo en Colombia.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST) prorroga hasta el 31 de enero del 2017 la implementación del SG-SST en Colombia pero también con el decreto 052 del 2017 se modifica la transición para la implementación del sistema.

La normatividad mediante la resolución 1111 del 2017 establece los estándares mínimos del SG-SST y que tienen que ver con la planeación, el hacer, verificar y actuar con acciones propias para cada uno.

### **CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

#### **3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa SERFINDATA S.A.**

Uno de los primeros aspectos que se logran identificar en la empresa, es la ausencia de un área de recursos humanos. Es importante destacar que las actividades relacionadas con el manejo de personal, los realiza la contadora de la compañía, razón por la cual no se le presta especial atención a este rubro en tema de RRHH.

Por otra parte, si bien es cierto que existe un COPASS dentro de la empresa, es importante resaltar que se trata de un comité de nombre, el cual solamente se presenta como un medio de generar cumplimiento frente a requisitos que la ley estipula. Igualmente, los documentos se llenan una vez al año y con la finalidad de cumplir con el diligenciamiento de las actas, realizando un resumen de lo actuado a través del año.

Actualmente, no existe un programa de pausas activas, capacitaciones para los empleados, gestión de riesgos, entre otros.

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

En primera instancia, no se ha realizado la asignación de responsabilidades para la gestión del recurso humano dentro de la compañía, razón por la cual, es muy complicado pensar que en un corto plazo la construcción de un SGSST se aplique dentro de la misma.

Sin embargo, es importante resaltar que existe un COPASS y desde allí se intenta gestionar ciertos documentos y actividades que propenden por implementar un SG-SST adecuado. Una de las ventajas con la que cuenta la compañía es que, al tratarse de una actividad netamente de oficina, los riesgos laborales son menores, no obstante, no se exime la responsabilidad de implementar todo lo que la ley exige para mantener al personal en las mejores condiciones laborales posibles.

Por otra parte, es importante resaltar que los recursos no han sido destinados para el mejoramiento de las necesidades encontradas en el ámbito de las mejoras continuas, razón por la cual, se ha dificultado la ejecución del plan de mejoramiento.

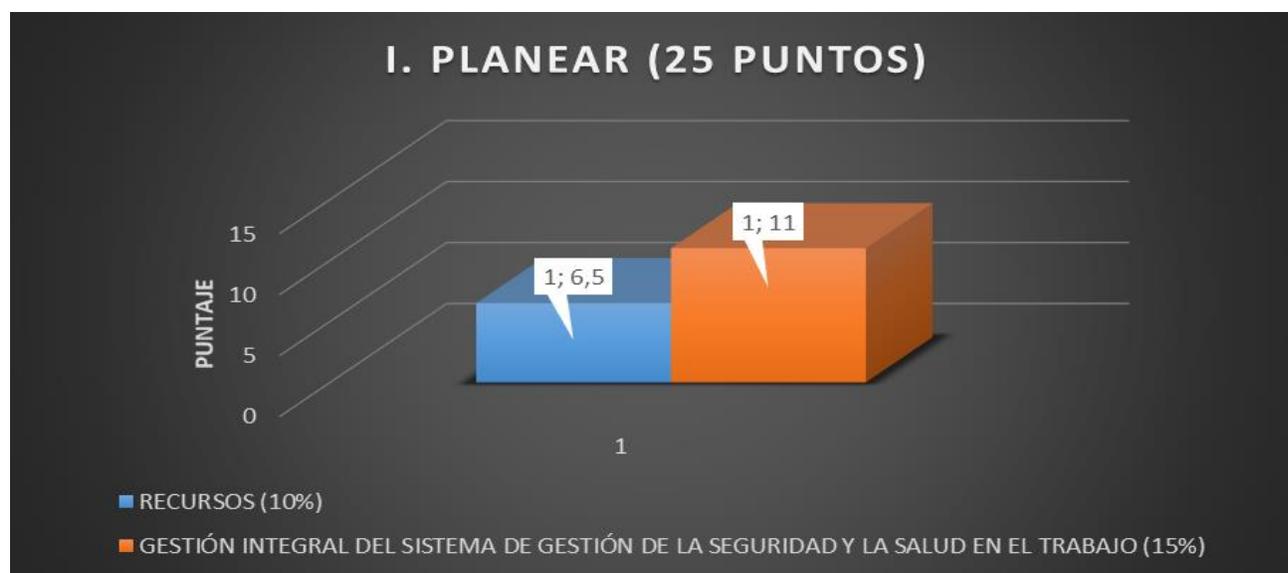
### **3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**

Actualmente, la empresa no ha implementado este sistema, no obstante, teniendo en cuenta las falencias encontradas o evidenciadas, es factible a través de su plan de mejoramiento pueda implementar de una manera eficiente estas novedades, generando con esto una adaptación al sistema.

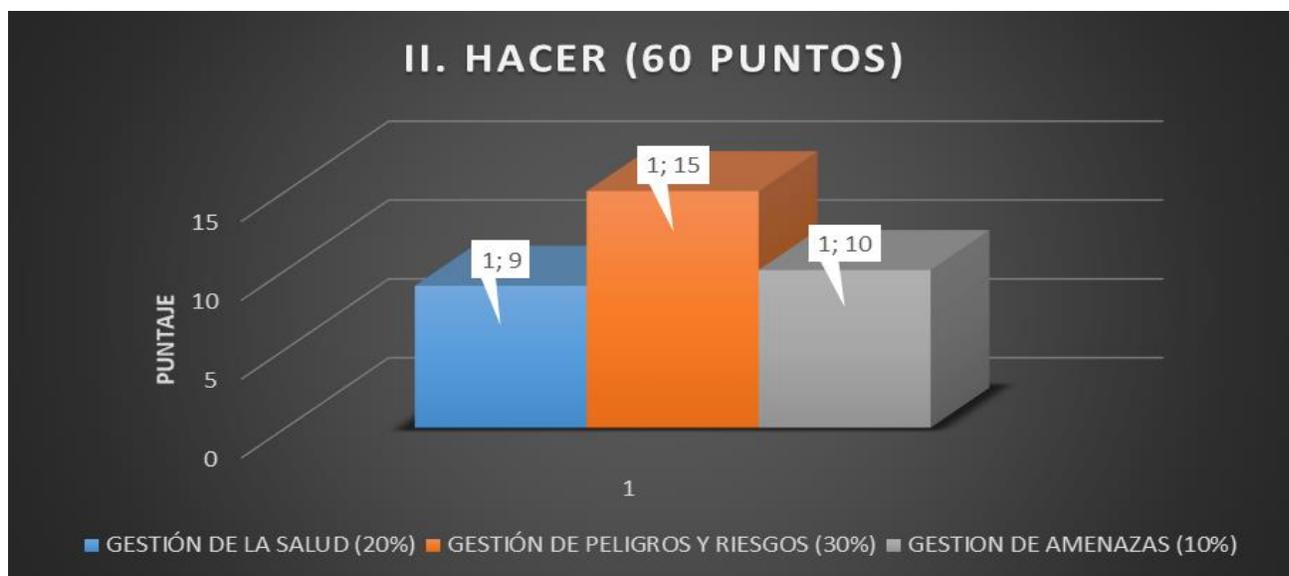
## CAPITULO 4: RESULTADOS

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

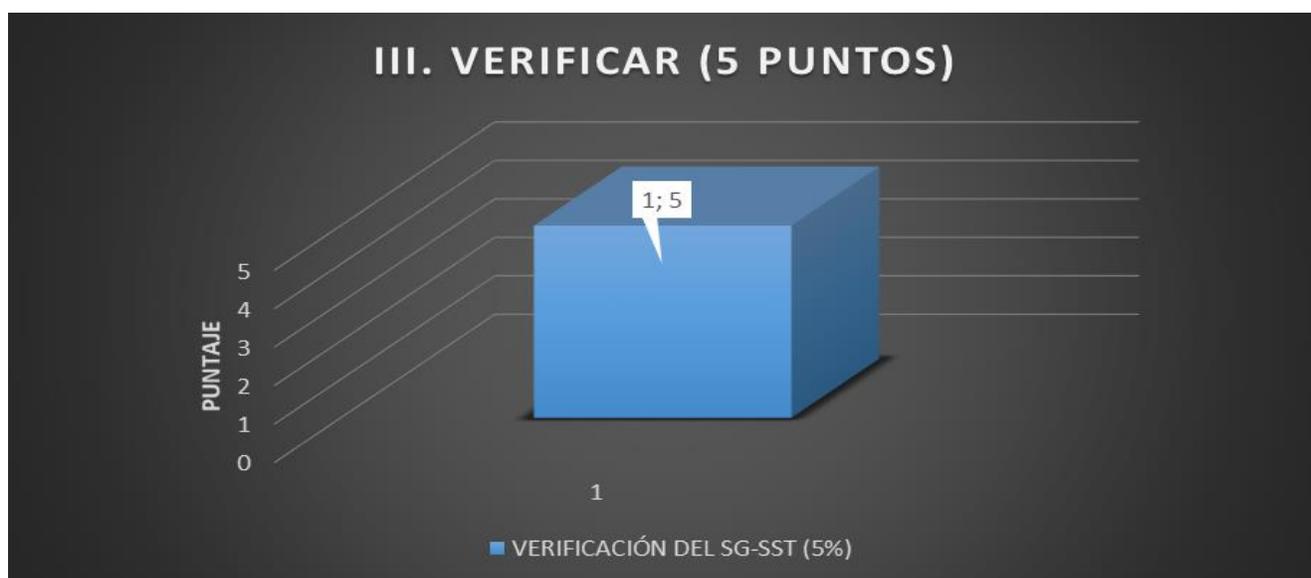
Luego de realizar toda la ponderación de los criterios de evaluación de estándares mínimos de SG-SST, se obtiene que la empresa SERFINDATA acumula 65,75 puntos, lo que la ubica en una situación moderadamente aceptable. Para poder mejorar, se aconseja realizar y tener un plan de mejoramiento a disposición del Ministerio de Trabajo, realizar un proceso de autoevaluación para observar los avances que se han tenido una vez se aplique el plan de mejoramiento y planear una visita del Ministerio de Trabajo para que contribuya con el crecimiento.



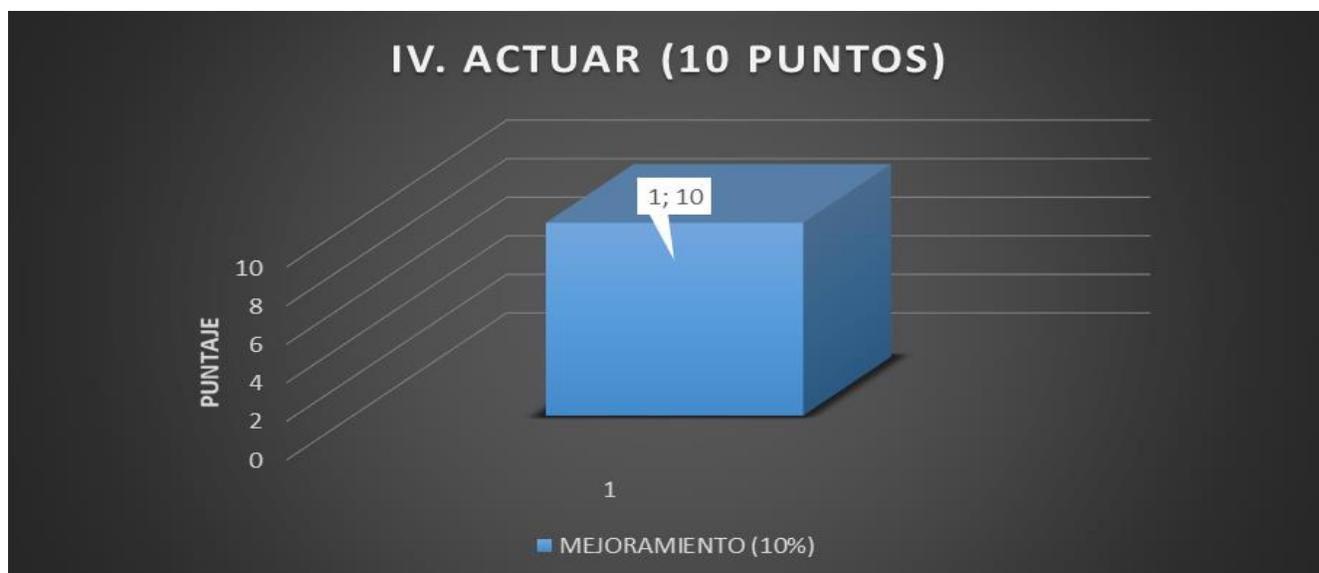
En la planeación, vemos que hay un pequeño déficit a nivel de la asignación de recursos. Este es uno de los puntos a corregir para poder mejorar la implementación del SG-SST y alcanzar una mejor ponderación.



Con respecto a lo que más peso tiene en la evaluación, se ha de prestar atención en la gestión de peligros y riesgos, apalancado en lo que es la gestión de las amenazas.



Los procesos de verificación del SG-SST hacen parte del crecimiento de la organización y de la adecuación de toda la normatividad del sistema de gestión.



Y finalmente, la parte más importante de un plan es el actuar. Si nos remitimos al ciclo PHVA que rige todos los principios del sistema de gestión, el hacer es el 80% del trabajo, puesto que en ocasiones no se enfatiza en la planeación.

## **CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

El primer paso que se propone para seguir con el cronograma del diagrama de Gantt (Ver anexos), es asignar un responsable del SG-SST. Para ello se estima un tiempo de una semana para tener una selección adecuada. Una vez exista a quién delegar funciones y responsabilidades, las directivas de la organización podrán desembolsar los recursos necesarios para cumplir con los objetivos que el sistema persigue.

Es así, como se conformará un comité de convivencia que ayude con la gestión del clima laboral dentro de la organización y se llevarán a cabo los programas de capacitación en SG-SST al personal que integra el equipo de trabajo. Una vez se tengan las capacitaciones en la empresa, la

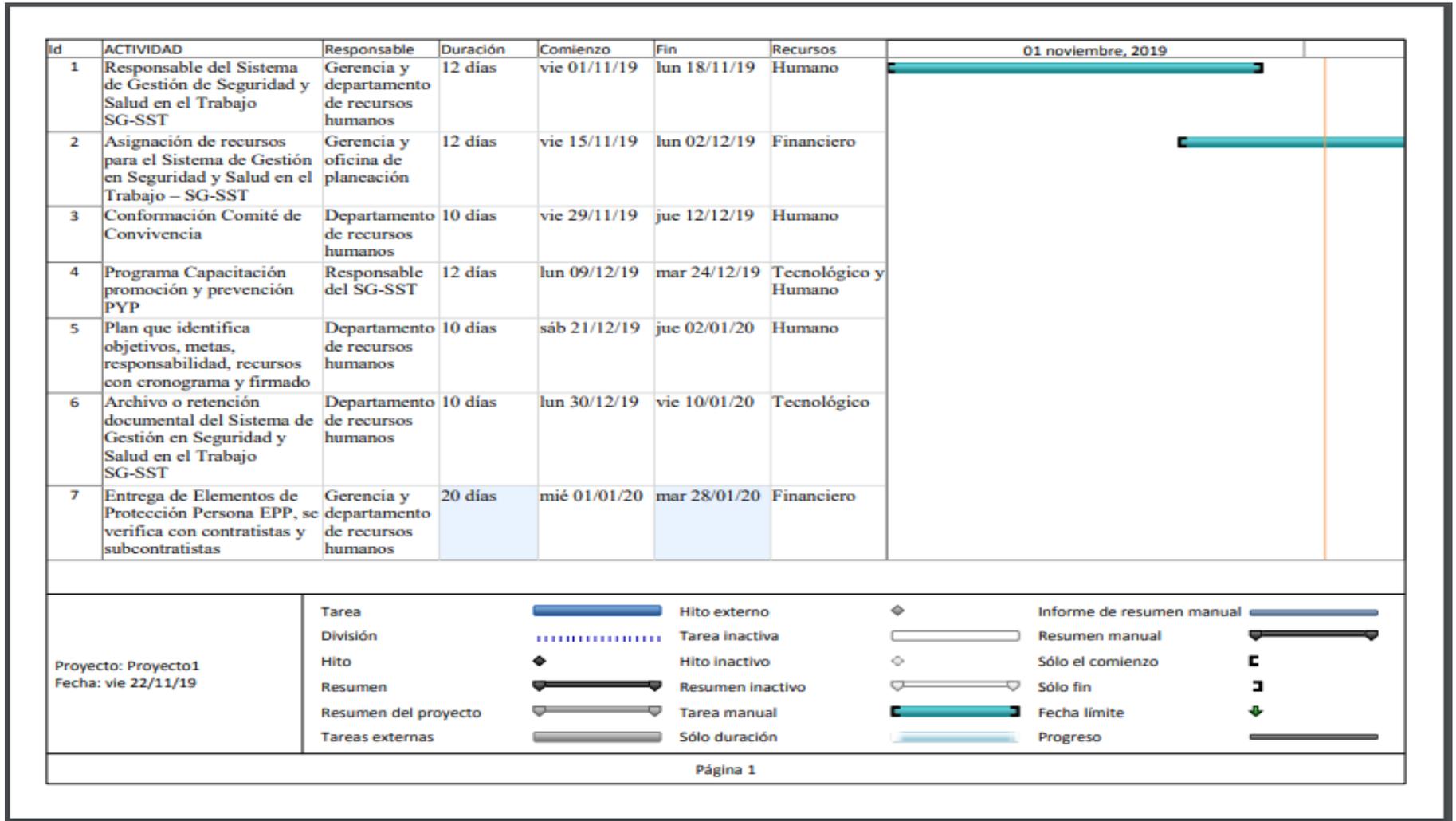
persona que está en cabeza del proyecto, tomará el curso de 50 horas para cumplir con lo que exige la ley.

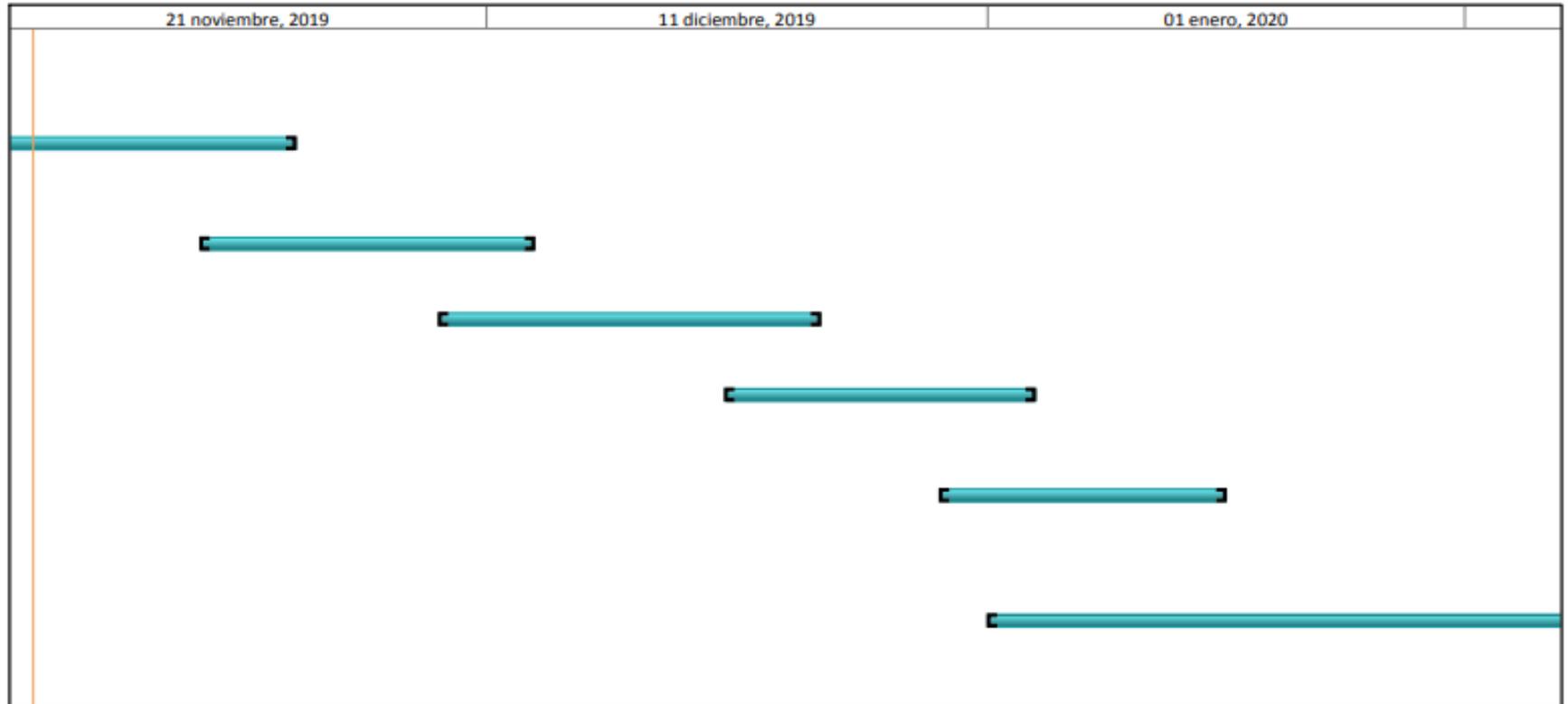
A la altura de la décima semana, ya se deben tener todas las herramientas suficientes y necesarias para poder hacer una evaluación e identificación de prioridades, trazar objetivos, evaluar desempeños y afrontar los cambios que el SG-SST ha generado desde el inicio de su implementación para tomar medidas correctivas en caso de ser necesario.

Por otra parte, se pretende identificar cuáles son los factores de riesgo que existen en la empresa, clasificarlos y gestionarlos. Para ello, se propone una documentación de todos los procesos, instructivos, fichas y protocolos.

Al ser esto un proceso prácticamente cíclico, estará abierto a una retroalimentación constante para mejorar las condiciones de los trabajadores de la organización. Estas mejoras se podrán conseguir con la ayuda de los indicadores de gestión que el SG-SST propone, ajustando los puntos más álgidos y actuando inmediatamente.

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





|  |                      |  |                  |  |                           |  |
|--|----------------------|--|------------------|--|---------------------------|--|
| Proyecto: Proyecto1<br>Fecha: vie 22/11/19 | Tarea                |  | Hito externo     |  | Informe de resumen manual |  |
|  | División             |  | Tarea inactiva   |  | Resumen manual            |  |
|  | Hito                 |  | Hito inactivo    |  | Sólo el comienzo          |  |
|  | Resumen              |  | Resumen inactivo |  | Sólo fin                  |  |
|  | Resumen del proyecto |  | Tarea manual     |  | Fecha límite              |  |
|  | Tareas externas      |  | Sólo duración    |  | Progreso                  |  |

## RECOMENDACIONES

Es de vital importancia que la empresa comprenda la importancia de la implementación del SGSST y la persona encargada del mismo, apoderada de los compromisos y responsabilidades que trae consigo. Para ello, se recomienda que se contrate una persona idónea en el tema con el fin de que sea aplicado el sistema de gestión y salud en el trabajo de manera óptima y eficiente. Con el desarrollo de esto se garantizará que no habrá sobrecargas laborales, y los empleados tendrán un área o persona a la cual dirigirse cuando tengan dudas al respecto.

Por otra parte, se pueden hacer actividades en las que todos los empleados de la compañía estén integrados y puedan dar sus puntos de vista sobre las condiciones laborales en las que están, esto con el ánimo que las directivas conozcan de primera mano las percepciones de los colaboradores y puedan tomar cartas en el asunto para pensar en planes de mejora que ayuden al crecimiento de la compañía, basados en el desarrollo y crecimiento de su equipo de trabajo.

## CONCLUSIONES

El SGSST es de incorporación obligatoria a los procesos de todas las compañías en el país. Algunas empresas están más preparadas que otras para poder implementar la normatividad. En este caso puntual, la compañía SERFINDATA está un poco lejos de poder tener un sistema de gestión y salud en el trabajo consolidado, razón por la cual es muy importante realizar el proceso de evaluación inicial de manera exhaustiva.

Son muchas las variables para tener en cuenta en la implementación del SGSST, por ello es importante que se enfoquen esfuerzos dirigidos y conscientes a esta tarea para conseguir resultados satisfactorios y disminuir los costos que esto implica. La empresa SERFINDATA ha hecho pocos avances en la implementación, no obstante, a través de diferentes mecanismos y planes de mejora, se logrará consolidar de manera eficiente los aspectos mínimos del sistema.

## BIBLIOGRAFÍA

- ISOTools (2017) *La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia* Recuperado de <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>. Blog Calidad y Excelencia.
- MinTrabajo (2014) *Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (Sg-Sst) Guía Técnica Para La Implementación Frente A Los Trabajadores En Misión De Las Empresas De Servicios Imporales Y Sus Usuarías* Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+Tecnica+para+la+implementacion+del+SG+SST+frente+a+los+trabajadores+en+mision+de+las+EST+y+sus+usuarias.pdf/c03804cc-8565-e098-d235-17e2360e616a>.
- Mintrabajo (2019) *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020* Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>. Ministerio de Trabajo de Colombia.
- OBS (2019) *¿Qué es un diagrama de Gantt y para qué sirve?* Recuperado de <https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/diagramas-de-gantt/que-es-un-diagrama-de-gantt-y-para-que-sirve>. Universitat de Barcelona.
- Serhos (2018) *SGSST - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* Recuperado de <https://www.serhos.com.co/single-post/2015/03/20/SGSST-Sistema-de-Gesti%C3%B3n-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo>.
- Villanueva, C. (2018) *¿Qué es y para qué sirve un diagrama de Gantt?* Recuperado de <https://blog.teamleader.es/diagrama-de-gantt>. Teamleader
- Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. México. Revista latinoamericana de derecho social No.22. Recuperado

de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001)

Garrido, A. (2016). Cinco (5) Factores que garantizan una adecuada implementación del SG-SST. Revista empresarial y laboral. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Henao, F. (2006). Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.

Ministerio de Cultura (2017). Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>

## RESULTADOS DE LA MATRIZ

- El resultado obtenido luego de la evaluación fue de 65,75 lo que se traduce en una valoración medianamente aceptable.
- En la asignación de recursos se cumple el 2.5% donde no está el responsable del SG-SST y no se cumple con capacitación de 50 horas, no se asignan recursos, falta conformación del comité de convivencia, faltan programas de capacitación e inducción en SG-SST así como actividades de promoción y prevención.
- En la gestión integral se cumple solo el 8% faltando identificación de prioridades, plan con objetivos, metas, recursos con cronograma, así como falta la retención documental y la evaluación de impacto de cambios.
- Se cumple con el estándar de las condiciones de salud en el trabajo, con el registro, reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales.
- En la gestión de peligros y riesgos se cumple el 14% faltando la metodología para identificar, evaluar y valorar peligros, no se realizan mediciones ambientales de químicos, no se encuentran procedimientos, fichas ni protocolos así como falta la entrega de elementos de protección.
- En la gestión de amenazas se cumple teniendo un plan de prevención, preparación y respuesta antes las emergencias.
- En la verificación del SG-SST se cumple el 3.75% donde no hay indicadores de la estructura, proceso y resultado y en el plan mejoramiento se cumple el 7.5% faltando por definir acciones de promoción y prevención con base en los resultados del SG-SST.

**ANEXOS: Matriz de Evaluación SGSST\_ SERFINDATA\_ GRUPO\_No.15**

**ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST  
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN**

| Nombre de la Entidad: <b>SERFINDATA</b>   |   |  |  |       |                 | Número de trabajadores directos: 20 |           |           |              |  |
|---|---|--|--|-------|-----------------|-------------------------------------|-----------|-----------|--------------|--|
| NIT de la Entidad: 900.060.469-1  |   |  |  |       |                 | Número de trabajadores directos:    |           |           |              |  |
| Realizada por: Comité evaluador MARCELA RODRÍGUEZ, LEIDY SÁNCHEZ, CARLOS RAMÍREZ, ADRIANA ACOSTA, EDGAR PÉREZ |   |  |  |       |                 | Fecha de realización: 26/10/2019    |           |           |              |  |
| 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%)<br>Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%) |  | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST  | 0,5   | 4               |                                     | 0         |           |              | 2,5                                      |
|   |   |  | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST   | 0,5   |                 |                                     | 0,5       |           |              |  |
|   |   |  | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST  | 0,5   |                 |                                     | 0         |           |              |  |
|   |   |  | 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   |                 |                                     | 0,5       |           |              |  |
|   |   |  | 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               |                                     | 0         |           |              | 4  |
|   |   |  | 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     |                 |                                     | 2         |           |              |  |
| 1.2.3 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%)  | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía              | 1 | 15       | 1        |   |   |          | 11 |
|  | 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 |          |          |   | 1 |          |    |
|  | Plan Anual de Trabajo (2%)  | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado  | 2 |          |          | 0 |   |          |    |
|  | Conservación de la documentación (2%)   | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                                       | 2 |          |          | 0 |   |          |    |
|  | 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 |          |          |   | 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        |   |   |          |    |
| <b>II. HACER</b>   | GESTIÓN DE LA SALUD (20%)   | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional   | 1 | <b>9</b> | <b>1</b> |   |   | <b>9</b> |    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
|   | Condiciones de salud en el trabajo (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 |   |   |  | 5 |
|   |   | 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 |   |   |   | 1 |  |   |
|   | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)                                 | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral  | 1 | 6 |   |   | 1 |  | 6 |
|   |   | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral                                   | 1 |   |   |   | 1 |  |   |
|   |   | 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    |      | 15 |
|                |                                     |  | 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    |    |      | 4   |      |      |    |
|                |                                     | 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 |      | 2,5 |      | 12,5 |    |
|                |                                     |  | 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   | 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 Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas               | 2,5  |    |      | 0   |      |      |    |
|                | GESTION DE AMENAZAS (10%)           | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)         | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias   | 5    | 10 | 5    |     |      |      | 10 |
|                |                                     |  | 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  | 1,25 | 5  |      |     | 1,25 |      | 5  |
|                |                                     |  | 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       |            |  |  | 1,25       |  |           |
| <b>IV. ACTUAR</b> | MEJORAMIENTO<br>(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        | <b>10</b>  |  |  | <b>2,5</b> |  | <b>10</b> |
|                   |                       |  | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora   | 2,5        |            |  |  | <b>2,5</b> |  |           |
|                   |                       |  | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5        |            |  |  | <b>2,5</b> |  |           |
|                   |                       |  | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL   | <b>2,5</b> |            |  |  | <b>2,5</b> |  |           |
| <b>TOTALES</b>    |                       |  |  |            | <b>100</b> |  |  |            |  | <b>90</b> |