

Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y
Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Postobon S.A.

Presentado por:

Carlos Augusto Sáenz C.C. 19.424.349

José Alfredo Jiménez Vargas C.C. 11.259.968

Adolfo Aldemar Pulido C.C. 7.182.548

Wilson Javier Buitrago C.C. 7.312.057

Nilson Baez Lozano C.C. 4.099.732

Grupo:

101007_6

Presentado a:

Mario Humberto Aguilar

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Administración de empresas

2018

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Antecedentes del problema	5
1.3. La justificación de la investigación.....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Revisión de la literatura	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	13
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	13
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.....	13
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	15
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	16
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	16
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	17
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	17
5.2. Cronograma de Actividades	19
Recomendaciones.....	20
Conclusiones	21
Bibliografía	22

Introducción

Con la realización de este proyecto identificaremos mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos en qué estado o fase de implementación del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo se encuentra la empresa Postobon SA. En línea con lo establecido por el Ministerio del trabajo en el decreto 052 del 12 de enero del 2017 con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente y hacer de Postobon el mejor lugar para trabajar con políticas claras y aplicables en cuanto a Salud y seguridad en el trabajo, con una planificación y seguimiento a los programas de gestión del riesgo ocupacional que a la fecha están pendientes, ejecutando de manera ordenada y con cronograma de ejecución las acciones planeadas y evaluando sus impactos bajo el seguimiento y auditoría permanente para sobre la marcha ir haciendo ajustes y promoviendo acciones de mejora.

Objetivos

Objetivo general

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Postobon S.A., en el segundo semestre de 2018

Objetivos específicos

- Analizar el estado actual de la empresa Postobon S.A. en la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente en le empresa Postobón SA mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos de SG-SST.
- Evaluar los resultados con el fin de identificar los puntos débiles del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Postobón.
- Implementar acciones de mejorar que encaminen al sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Postobón logre a estar al 100%.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La empresa POSTOBON SA debe contar con políticas encaminadas a identificar y evaluar todos los riesgos y agentes de riesgo que puedan afectar la integridad de sus trabajadores, en esto se basa la principal importancia del diseño correcto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para que no presente baches y garantice totalmente la normal ejecución de las actividades laborales dentro de la organización sin poner en peligro a ningún trabajador.

Al ser una empresa de tan alta envergadura, el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo constituye más allá de un compromiso legal, uno moral, medido por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de todas las condiciones peligrosas. Teniendo en cuenta lo anterior, es de gran importancia lograr dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Postobon S.A., en el segundo semestre de 2018?

1.2. Antecedentes del problema

En Postobón S.A. anterior a la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se implementaba el modelo de programa de salud ocupacional, definido en la Resolución 1016 de 1989, en su artículo 2. En donde se llevaban a cabo las tareas de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Para la creación de este programa de Salud Ocupacional se llevaron a cabo y se desarrollaban, dirigido desde la alta gerencia y operado por los departamentos operativos en las actividades que son inherentes a cada uno; las siguientes tareas en un orden lógico:

- a. Generalidades, donde se consignaron datos de la empresa.

- b. Políticas de salud ocupacional
- c. Planificación, se realizó un diagnóstico de las condiciones de trabajo y la salud ocupacional, identificando los peligros y los riesgos, se categorizarán por niveles y se formuló un plan de acción para el control de estos riesgos.
- d. Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud, en este se revisó las condiciones de salud en la empresa. Se hizo utilizando las estadísticas de accidentalidad en el trabajo, ausentismos y enfermedades en general, que han ocurrido durante un tiempo determinado.
- e. Creación y Aplicación de subprogramas
- f. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo
- g. Subprograma de seguridad industrial
- h. Requisitos legales
- i. Estructura, responsabilidades y recursos.
- j. Entrenamiento y competencia

Desde el año 2012 entró en vigencia el cambio del nombre del programa de Salud Ocupacional, ahora se entiende como sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto de acuerdo a la ley 1562 de 2012, en donde lo confirma como un programa que busca la prevención de las lesiones y enfermedades en los trabajadores, las cuales pueden llegar a ser generadas por la ejecución de su actividad, de igual forma el sistema busca la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

La legislación actual exige a las empresas mantener ambientes laborales sanos y adecuados para los trabajadores, en los que se identifiquen y controlen los riesgos y peligros a los que están expuestos, se garantice la seguridad laboral y se promocióne la salud integral de los trabajadores. Dado lo anterior, se generó la necesidad tomar el antiguo sistema de salud ocupacional que venían manejando las empresas y adecuarlo a los requisitos presentes en el nuevo sistema de seguridad y salud en el trabajo, esto con el fin de que los procesos relacionados al mismo cumplan a cabalidad, garantizando el cuidado de la salud de todos los trabajadores, mejorando las condiciones y el ambiente de trabajo, logrando con ello, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de todos los miembros de la organización; más allá de que con este

proceso se eviten multas y acciones legales, debe ser un compromiso moral por parte de la organización, teniendo en cuenta que el talento humano es el principal activo con que cuenta cualquier empresa.

La empresa Postobon S.A. tenía implementado el programa de salud ocupacional bajo la norma ISO 18001:2007, sin embargo debido a la necesidad de ajustarse a la nueva normatividad, debe ajustar su programa actual para hacer la transición al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

1.3.La justificación de la investigación

Para realizar la migración al programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se llevó a cabo por medio de una ARL, que tiene experiencia en el sector industrial. Se realizó por medio de auditorías a cada una de las empresas que componen la organización y visitando cada una de las áreas. De allí se desprendió un análisis completo en donde mostro las fortalezas y las debilidades que tenía como empresa y las oportunidades de mejora, para la dar inicio al SGSST.

Es así como se crea el programa de Misión Cero en donde el objetivo es la implementación de SG SST en todos los niveles de la organización y busca reducir a cero los accidentes y analizar todos los factores de riesgo y la implementación y seguimiento a medidas de control; y prima el concepto de mejora continua, porque es un sistema es dinámico, que está en permanente cambio, que se realiza con permanente revisión y seguimiento. Además, está acompañado de indicadores de gestión con el fin de determinar si se está cumpliendo o no con los objetivos y si las acciones implementadas están contribuyendo al logro de los objetivos. La ejecución y resultados de este Sistema de Gestión son revisados por la alta gerencia donde verifican todas las actividades y proponen cuáles serán los nuevos objetivos que la empresa debe cumplir en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este programa se difundió a todos los niveles de mando y operativos de la organización por medio de programas de capacitación presencial y virtual en donde se mostró el estado actual de la empresa y hacia donde se quiere llegar.

La integración de los modelos de gestión bajo los parámetros de la seguridad y salud de los trabajadores es una fundamental para las empresas, por lo que el diseño de un Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) toma gran relevancia, debido a que se convierte en una guía para sistemas de gestión empresariales más contundentes y organizados, en los que se tienen en cuenta todos los recursos y factores implicados. De ahí que definir el Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Postobon S.A. es un aspecto clave para la mejora de los procesos de gestión, específicamente los relacionados con el área de Talento Humano.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ofrece a la organización un marco que permite identificar y controlar adecuadamente sus riesgos laborales, reduciendo en gran medida el potencial de accidentes, al mejorar el rendimiento en general. Se debe recordar que una mejor calidad de ambiente laboral tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador. Para que la empresa pueda cumplir este objetivo, es necesario que conozca de manera inmediata como se encuentra su calificación en relación al sistema de seguridad y salud en el trabajo, esto para que dentro de la misma sea posible que se desarrollen acciones de mejora que permitan a la organización modificar sus procedimientos a fin de completar todos los requisitos necesarios de la norma. La inversión que se hace en este sistema, además de cumplir con un requisito legal, se convierte en un elemento que puede contribuir con una mayor productividad para la organización.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

La salud ocupacional ha ido evolucionando de la mano con el desarrollo de los métodos productivos, siempre en la búsqueda de que dichos procesos no dañaran al hombre, de tal manera que esta búsqueda llegó a formar una nueva disciplina. Colombia no se ha quedado atrás en este concepto, generando prácticas tendientes a la protección de la salud del trabajador.

La preocupación por la protección de la salud de los trabajadores se ha presentado de diferentes maneras a lo largo de la historia, esta se empezó a desarrollar desde que el hombre

comenzó con sus procesos productivos. Conceptos como accidente, salud o enfermedad salieron a la luz y una inquietud por el bienestar individual en las labores se fue creando. (Álvarez et al., 2006)

Poco a poco se dieron avances en dichos conceptos, en la edad media, además de la protección que el estado ejercía en los ciudadanos, también las organizaciones comenzaban a implementar procesos de protección en salud para sus trabajadores, sin embargo, dichos programas tenían una lenta evolución. (Álvarez et al., 2006).

Hasta el renacimiento fue posible que se concibieran algunas leyes claras en relación a la protección de los trabajadores. Algún tiempo después Bernardino Ramazzini considerado el padre de la salud ocupacional mediante su obra DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA describe los riesgos relacionados a 54 ocupaciones, creándose de esta manera la medicina del trabajo. En el transcurso de la edad moderna hasta la actualidad, acontecimientos importantes de desarrollo, como la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo y el surgimiento del movimiento intelectual de la ilustración, trajeron consigo grandes aportes a la salud ocupacional. (Álvarez et al., 2006).

Para Colombia, en el año 1904 por parte del General Rafael Uribe Uribe se presentó un dialogo encaminado hacia la salud de los trabajadores, convirtiéndose en el primer interlocutor y defensor de la protección de los mismos ante los accidentes de trabajo y enfermedades laborales; pidiendo para 1910 la indemnización a trabajadores que hubieran estado involucrados en accidentes laborales. Posteriormente la ley 57 de 1915 fue aprobada por el congreso, en la cual se dictaban normas de responsabilidad para las empresas frente a los accidentes de trabajo (Henao, 2010).

El general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en

nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad. Es así como posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Posteriormente, a la ley Uribe, siguieron otras como la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1951.

Más tarde en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.

En los últimos años estos temas han tomado gran relevancia en los diferentes sectores, tomando mayor peso la protección que se debe garantizar a los trabajadores para alcanzar el desarrollo de la sociedad.

Como es bien sabido, actualmente Colombia está pasando por un proceso de transición y concientización en materia de salud y seguridad en el trabajo, implantando desde el año 2012 con la ley 1562, que dio el cambio del sistema de salud ocupacional al sistema de seguridad y salud en el trabajo, trayendo aspectos mucho más puntuales y organizando de una mejor manera dicho proceso; de igual forma el Decreto 1072 de 2015 obliga a las empresas a tener un Sistema de

Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, esto quiere decir que ya no hay alternativa, todas las empresas con más de un trabajador deben implementar el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El cumplimiento de esta norma se constituye en un gran reto, tendiente a disminuir el índice de accidentalidad y mortalidad laboral en las empresas.

El SG-SST es un proceso lógico desarrollado por etapas, basado en la mejora continua, el cual tiene como fin “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018).

Este sistema de gestión incluye política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora; aplica para todos los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes y en sí para todo trabajador y empleador.

El Decreto 052 de 2017, en el artículo 1 establece las fases que deben seguir las empresas para implementar procesos de gestión en materia de Seguridad y Salud laboral. Estas fases son:

1. Evaluación inicial: “Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente” (Artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015).
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: “Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación” (Artículo 1, Decreto 052 de 2017).
3. Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: “Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial” (Artículo 1, Decreto 052 de 2017).
4. Seguimiento y mejora: “Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora” (Artículo 1, Decreto 052 de 2017). Esta fase estará liderada por el Ministerio de Trabajo.

5. Inspección, vigilancia y control: “Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema)” (Artículo 1, Decreto 052 de 2017).

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”.

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Actualmente el Ministerio de Protección Social expidió el Decreto 2566 de 2009, en el cual se actualizó la lista de enfermedades profesionales a efectos de complementar lo definido en el Sistema General de Riesgos Profesionales en cuanto a protección de los trabajadores contra los riesgos ocupacionales. En este decreto, se relacionan 42 enfermedades profesionales, todas ellas reconocidas por la OIT, OMS y otros organismos multilaterales, y con una clara relación causa-efecto. Igualmente, establece los criterios para la inclusión de nuevas enfermedades en las cuales se demuestre la causalidad con factores de riesgo ocupacional. Esta política representa un importante avance en protección y prevención de las enfermedades profesionales, porque permite tomar las medidas correctivas necesarias para evitar nuevas alteraciones en la salud de los trabajadores. Aún más: con esta nueva política gubernamental, el desarrollo de la investigación en salud va a la misma velocidad que el desarrollo de las actividades industriales.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

El programa de Salud Ocupacional S.O. pasa a ser reemplazado por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Las empresas están obligadas a aplicar la transición dentro de un período estipulado y aquellas que no realizan actividades de promoción de la salud deberán implementar desde su inicio el SG-SST.

La empresa Postobón SA ya tenía implementado un sistema de salud ocupacional desde hace algunos años de manera voluntaria mediante la adopción e implementación de la NTC-OHSAS 18001 y el sello de conformidad ICONTEC. La compañía reconfiguró su modelo de Gestión Humana en 2014. Dentro de dicha reconfiguración definió cinco focos prioritarios de trabajo, dentro de los cuales se encuentra el de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Postobon S.A. ha iniciado el proceso de transición de su programa S.O. siguiendo los parámetros de la normatividad vigente sobre la implementación, proceso que aunque no ha sido fácil, se están empezando a cubrir las exigencias del mismo y adaptándose a las fases planteados por el Decreto 052 de 2017. Es importante mencionar que para la empresa ha sido un gran reto, ya que esto supone un cambio cultural importante y desde luego se creó la necesidad de realizar la asignación de recursos que inicialmente no estaban presupuestados. Postobón se ha tomado su tiempo para lograr definir las necesidades de presupuesto y poder proyectar las inversiones de una manera más coherente sin generar grandes traumatismos para la empresa.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST

El Decreto 052 de 2017 establece el fin del programa de salud ocupacional en Colombia y su reemplazo por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El tiempo de transición se explica en el artículo siguiente:

Artículo 2.2.4.6.37 “Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de

2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación”

Postobon S.A. ha venido aplicando las fases definidas en el decreto 052, de manera que como parte de la transición, ya realizó su fase de evaluación inicial, en la que se identificaron las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para la actualización del plan de trabajo anual.

Teniendo en cuenta lo anterior, vale la pena resaltar que Postobón posee un amplio camino en lo relacionado a la salud ocupacional, teniendo en cuenta que con la implementación de la NTC-OHSAS 18001 y el sello de conformidad ICONTEC ya se contaba con muchos elementos tendientes a la protección de la salud del trabajador y en base decreto 052 del 2017, es posible afirmar que en la empresa ya se realizó la evaluación inicial en ese mismo año y al comienzo de este año, en base a los resultados encontrados se creó un plan de mejoramiento, el cual ha estado en ejecución desde hace algún tiempo, actualmente se encuentra en la fase 4 de implementación del sistema, aunque se están efectuando acciones para mejorar algunas falencias que se presentan en la ejecución, esto con el fin de estar preparados para el proceso de inspección vigilancia y control del año 2019.

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

SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: GÁSEOSAS POSADA TOBON S.A.						Número de trabajadores directos: 12.000				
NIT de la Entidad: 890.903.939-5						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: NOVIEMBRE 21 DE 2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA 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				4	
		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		0,5					
		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		0,5					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	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 PVP	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				12
		Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y 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		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		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 proveedoras y contratistas	2	2						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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	9	0			6	
		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		1				
			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 ingresos, periódicos	1		0				
			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	0							
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	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						
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2						
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5						
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
		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	6							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3.4. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1			7		
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.3.4. 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		0					
		4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0					
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	0							
	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	2,5							
	4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	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	0							
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5							
	4.3.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	5			5		
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25					
		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					
IV. ACTUAR	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	10	2,5			10		
		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		2,5					
TOTALES				100				77,5		

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Una vez aplicada la matriz, realizando la recolección de datos mediante la técnica de entrevista y utilizando el método analítico, fue posible establecer el grado de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Postobon, proceso de arrojo un resultado del 77,5%.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Con la aplicación de la Matriz de estándares mínimos a la empresa Postobon SA. Obtuvo una calificación de 77.5 puntos, esto le da una valoración Medianamente Aceptable las fases donde se encontraron las oportunidades de mejora son las siguientes y es allí donde nos concentraremos para formular nuestra propuesta de valor, propuesta de mejora para asegurar el estricto cumplimiento de la normatividad vigente. El 22.5 por mejorar corresponde a los siguientes ítems:

2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

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

3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional

3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos

3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

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

4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas

4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Acorde con los resultados de la evolución realizada a la empresa Postobon SA. Mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos se debe implementar el siguiente plan de mejora para asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente:

Se debe organizar y hacer la retención de documentación del SG-SST para dar cumplimiento al artículo 13 del decreto 1443 del 31 de julio del 2014. Los documentos a conservar en la empresa del SG-SST son los siguientes:

Resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, los conceptos de los exámenes de ingreso, exámenes periódicos y de retiro de los trabajadores al igual que los resultados de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo, documentación que soporte el registro de las actividades de formación, capacitación y entrenamiento en temas de Salud y Seguridad en el trabajo y el registro de entrega a los colaboradores de los elementos y equipos de protección personal.

Postobon SA debe generar cronogramas y agenda de reuniones para socializar los cambios que se tengan previstos en el SG-SST con la finalidad de minimizar el impacto de dichos cambios mediante la entrega de información y recomendaciones relevantes en la implementación, durante y después del cambio. Esto dará al equipo de trabajo estabilidad para asimilar los cambios y prevenir los riesgos que se hayan identificado como factores críticos generadores de cambio.

Por otra parte, se debe implementar programa de medicina preventiva con el objetivo de prevenir y controlar los riesgos ocupacionales que puedan ocasionar daños a la salud de los colaboradores y para esto es de vital importancia implementar y ejecutar exámenes ocupacionales de ingreso, exámenes periódicos cada año, cuando hay cambio de cargo y en el

egreso de los funcionarios a los que sean despedidos y a los que voluntariamente se retiren de la compañía.

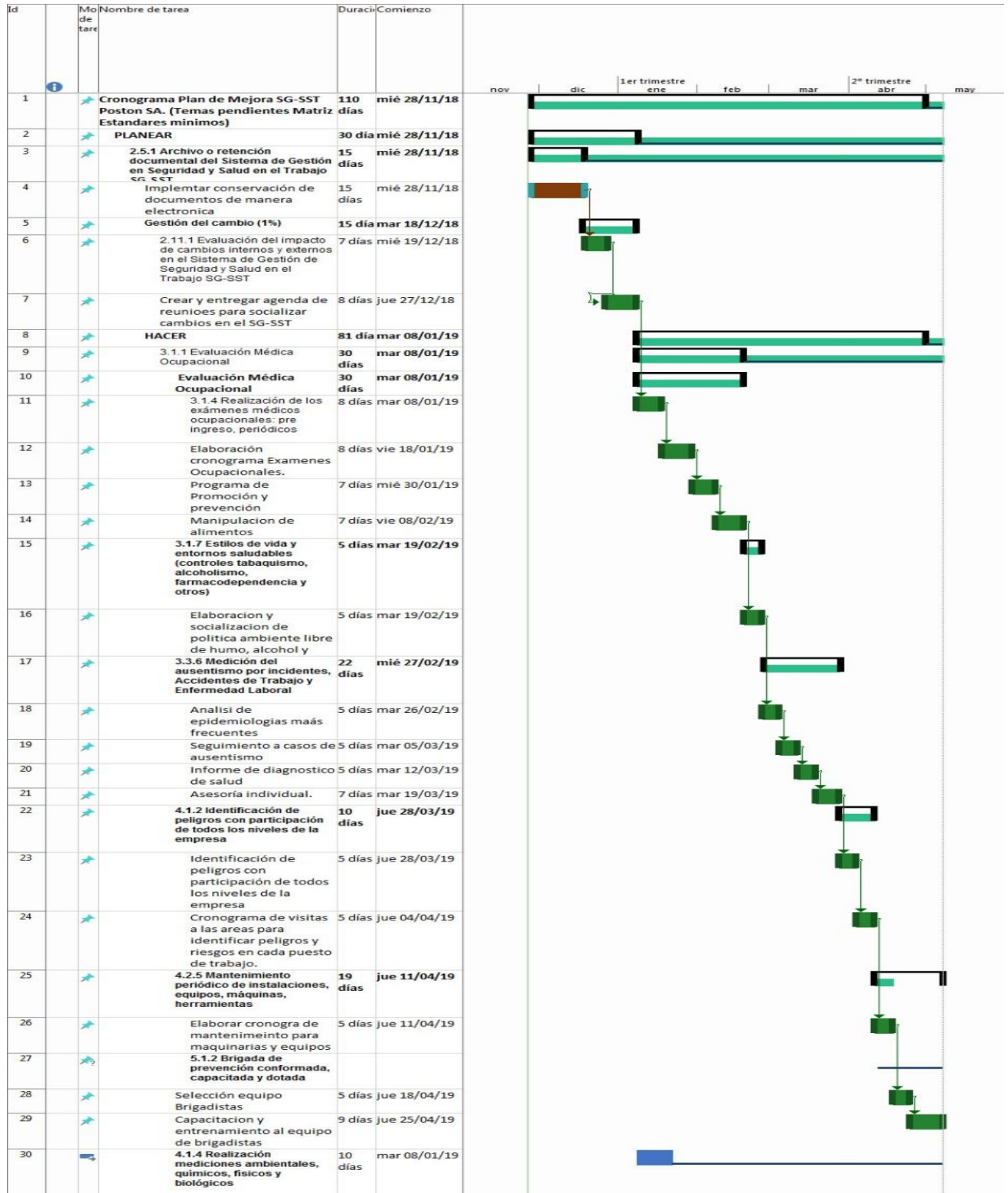
De igual forma en Postobon SA, se hace necesario la implementación de una política donde quede clara la creación y mantenimiento de un ambiente libre de humo, alcohol y drogas, pues el consumo de estas sustancias dentro del sitio de trabajo o el resultado positivo de en pruebas específicas deben ser causales de terminación de contrato con justa causa, dado que esto coloca en riesgo la salud y bienestar de los demás integrantes del equipo de trabajo.

Con el ánimo de identificar las principales causas de ausentismo y minimizarlo se recomienda desarrollar programa de ausentismo donde se analicen las epidemiologías más frecuentes, hacer seguimiento a los casos presentados y hacer levantamiento del diagnóstico de salud de los colaboradores afectados por así decirlo e implementar espacios donde se haga asesoría individual.

Establecer reuniones periódicas y vistas a cada área de la organización para identificar peligros y riesgos con participación de los integrantes de cada área o dependencia y con cada jefatura realizar y ejecutar cronogramas de mantenimiento preventivo a los equipos y maquinarias que permiten llevar desarrollar la actividad industrial y entrega de productos Postobon al consumidor final.

Selección, compromiso y capacitación al equipo de brigadistas para contar con un apoyo y manejo adecuado de posibles situaciones que comprometan la salud de los colaboradores de Postobon SA. Asegurar la dotación para el equipo de brigadistas ya que son las personas responsables de guiar y prestar apoyo a todo el equipo de colaboradores de la organización.

5.2. Cronograma de Actividades



Recomendaciones

Se recomienda una vez realizadas las actividades expuestas en el cronograma y corregidas las falencias encontradas en el proceso, llevar a cabo un estudio igual al presentado, de modo que se puedan contrastar resultados en momentos diferentes, para obtener conclusiones de mayor cobertura.

De igual manera es posible realizar el perfeccionamiento del instrumento utilizado, para adecuarlo aún más a la realidad de la empresa objeto de estudio.

Se recomienda profundizar de una manera más amplia en el impacto que la formulación de las normas sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tienen sobre los procesos de Postobon, a fin de que se puedan establecer medidas de control que garanticen que se cumpla con la norma sin entorpecer el proceso de funcionamiento natural de la empresa.

Conclusiones

Se analizaron las condiciones particulares del estado actual de la empresa Postobón S.A. en la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), mediante la obtención de información por medio de una entrevista a un funcionario interno implicado en dicho proceso, lo que permitió identificar la realidad actual de la empresa Postobón en cuanto al avance de la implementación del SG-SST.

Contribuyendo en el cumplimiento del segundo objetivo específico, fue posible verificar el desempeño en la normatividad vigente en la empresa Postobón SA, mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos de SG-SST; el instrumento utilizado permitió llevar a cabo la exploración y la descripción del estado actual de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en todos sus componentes, encontrando los aspectos débiles que actualmente tiene la empresa.

De acuerdo con la exploración y análisis de los datos encontrados y con la discusión correspondiente, se pudo identificar vacíos aun sin llenar, estos resultados preliminares se constituyen en una valiosa fuente de información que permite contar con una evaluación previa de las condiciones en las que se encuentra el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Postobón S.A., además que estos permiten el diseño de estrategias que garanticen llevar a cabo los ajustes oportunos que orienten a la empresa a cumplir con los requisitos legales exigidos.

Con la auditoría realizada al área de talento humano de la empresa Postobón SA y la aplicación de la matriz de estándares mínimos del SG-SST se encontraron oportunidades de mejora para asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia en cuanto al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Acorde con los resultados después de aplicar la matriz de estándares mínimos y en línea con solicitado por el ministerio de trabajo en el decreto 052 del 12 de enero del 2017 se propone un plan de mejora y se establece cronograma de ejecución teniendo en cuenta que se desarrollen todas las actividades en las que la empresa no está cumpliendo hasta el 30 de abril del 2017, fecha en la que el ministerio de trabajo inicia la fase de Inspección, vigilancia y control.

Bibliografía

- Álvarez Heredia, F., Conti Parra, L., Valderrama Mantilla, F., Moreno Vargas, O., & Jiménez Barbosa, I. (2006). Salud ocupacional. Ecoe Ediciones, Bogotá DC
- Henao Robledo Fernando. Seguridad y salud en el trabajo. Conceptos básicos. ECOE ediciones. Tercera edición, Colombia 2010. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-3ra-edici%C3%B3n.pdf>
- Rocha Valbuena, C (2016) La Gestión del Conocimiento en la Organización. Unad: Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9577>
- Ministerio de Trabajo. (2018) ¿Qué es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo? Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio del Trabajo. (2017): Decreto 052 de 2017. Recuperado de: <https://safetia.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Decreto 052 de 2017. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=67905>