

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

PRESENTADO POR:

NELLY YORLANY ZAMBRANO CÓDIGO: 1116202106

CLAUDIA LILIANA BUENO CÓDIGO: 1082124825

YESSIKA PAOLA GUACA CÓDIGO: 1117884990

HARVY ANTONIO RIOFRIO ROMERO CÓDIGO: 14139720

MAIGLE YONERI MENESES CÓDIGO: 69008587

GRUPO:

101007_57

PRESENTADO A:

JORGE ELIECER ECHAVARRIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2018

Tabla de contenido

Introducción.....	4
Objetivos general y específicos.....	5
Capítulo 1: El Problema.....	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
Capítulo 2: Marco Teórico.....	9
2.1. Revisión de la literatura.....	9
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa.....	14
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	14
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST-	
Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación	
de los estándares mínimos SG-SST.....	15
Capítulo 4: Resultados.....	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos	
en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	22
Capítulo 5: Plan De Mejora.....	23
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST	
en la empresa.....	23
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las	

acciones, área, responsables y recursos.....	24
Recomendaciones.....	25
Conclusiones.....	26
Bibliografía.....	27

Introducción

Toda organización debe tener dentro de sus pilares organizacionales el componente normativo correspondiente a la seguridad y salud e el trabajo, como factor fundamental para mantener el desarrollo y el ejercicio eficiente de la empresa.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) se define como un conjunto de elementos cuya relación tiene como objetivo realizar la gestión de los riesgos laborales a través del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) buscando con ello poder identificar y controlar los riesgos que puedan afectar el normal desarrollo de las actividades de los trabajadores, en pro del bienestar físico, mental y social de los mismos.

El presente escrito busca realizar una auditoría al SG-SST de la empresa Frisby S.A., partiendo del contexto propio de la misma y buscando lograr identificar los puntos débiles que presente con el fin de proponer medidas de mejora de una manera eficiente y coherente con la realidad de la organización objeto de estudio.

Objetivo General

Diseñar una propuesta de mejoramiento integral a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG_SST) en la empresa Frisby S.A.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico inicial al sistema de seguridad y salud en el trabajo mediante la aplicación de la matriz propuesta.
- Analizar los resultados con el fin de identificar los puntos débiles del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Frisby S.A.
- Construir las acciones de mejora que encaminen al sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Frisby logrando que esta alcance un óptimo desempeño.
- Construcción de un cronograma de actividades mediante un diagrama de Gantt que plasme las acciones y los tiempos a ejecutar para desarrollar las mejoras propuestas

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

La empresa FRISBY S.A, realiza esfuerzos por mantenerse encaminada en la identificación y evaluación de los riesgos a los que puedan verse expuestos sus colaboradores, para lo cual requiere contar con un correcto sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de tal forma que se garantice el cumplimiento de la normatividad y su eficiente ejecución.

1.1. Antecedentes del Problema

Frisby anteriormente mantenía proyectos de capacitación del personal pero estos carecían de motivación en el campo laboral que permita la capacitación óptima de los colaboradores a mayor escala, Con la poca motivación verbal que se recibía en el área de salud ocupacional el colaborador no satisfacía plenamente sus necesidades de seguridad laboral propias.

Aunque el resultado del año actual ha sido más satisfactorio que los anteriores aún carece de mayor esfuerzo y generar propuestas concretas, en especial para las ciudades satélites. En el 2018 ha habido una reducción del 61.3% en el número de días perdidos por accidentes de trabajo (150 días menos que en el año anterior). Lo anterior, es producto de la capacitación brindada al personal, donde se enfatiza la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad, el cuidado de nuestro cuerpo y de temáticas que abordan la seguridad como un valor de vida.

Adicionalmente, han sido diseñados Análisis de Riesgo por Oficio (AROS) los cuales detallan el paso a paso de la tarea, identificando los riesgos y las medidas preventivas a seguir y se han elaborado Estándares de Seguridad, estos dos para la maquinaria crítica que hace parte de nuestros procesos productivos y manejo de residuos peligrosos como lo es el aceite, ya que son los que mayor número de días de incapacidad podrían sumar en caso de llegarse a presentar un

accidente. Otro factor que permitió reducir los días de incapacidad fue documentar procedimientos y socializarlos a las áreas involucradas, y por último, la realización de inspecciones de seguridad periódicas a cada una de las áreas de Operaciones (Planta y Centros de Distribución) y a los restaurantes a nivel Nacional.

1.2. Planteamiento del problema

Uno de los pilares de la compañía, es el implemento del Sistema de SG-SST, cuyo objetivo es fortalecer la cultura de auto cuidado con el fin de identificar, gestionar, controlar, minimizar y/o eliminar los diferentes peligros presentes en las áreas de trabajo y así lograr ambientes con tendencia a cero accidentes y baja incidencia de enfermedades laborales en función de la calidad de vida de nuestros colaboradores y la de sus familias.

Lo anterior, abarca la implementación de Programas al interior de la empresa liderados por la Jefatura de Seguridad y Salud, tales como Manejo Seguro de Contratistas, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Manejo Seguro de Sustancias Químicas, Tareas de Alto Riesgo (Alturas, Espacios Confinados) y la capacitación permanente al personal en Estándares de Seguridad y riesgos a los que está expuesto.

Por lo anteriormente expuesto se ha decidido plantear el siguiente interrogante:

¿Cómo Diseñar una propuesta de mejoramiento integral para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG_SST) en la empresa Frisby S.A.?

1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación es importante porque en todas las empresas los accidentes de trabajo, causados entre otras cosas por la manipulación de materiales infraestructuras inadecuadas y en muchos de casos por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa cuente con muchas capacitaciones para que le permita minimizar estos riesgos y establezca el procedimiento a seguir en el desarrollo de cualquier actividad laboral, cumpliendo así con la garantía que tiene cualquier persona a disponer de una buena salud y que le sea garantizado su derecho a la vida , lo que además si no se cumpliera va en detrimento del patrimonio empresarial. Adicional a esto la implementación de dicho programa da cumplimiento a las normas legales vigentes en Colombia sobre SG-SST y Seguridad Integral además de contar con una herramienta efectiva que permitirá tener un ambiente laboral sano y seguro lo que se verá reflejado en la motivación entre los empleados y en la disminución de pérdidas tanto materiales como humanas.

Que valga la pena resaltar, que a la compañía FRISBY S.A le falta muchas capacitaciones a las ciudades satélites, que no basta 1 sola vez al año, que hay personas que se le debe recordar todos los días, lo que deben y como lo deben hacer

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Desde que se formaron las empresas, existieron conflictos internos que reducía el nivel de producción, servicio y productividad dentro de las entidades, lo que se abrió a una serie de investigaciones por parte de aquellos empresarios, estudiosos y expertos en los diferentes temas referentes a lo empresarial y humano; En el Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional (SG-SST) aseguraron que “la salud ocupacional está ligada a factores económicos, sociales, políticos e históricos, lo cual ha condicionado que en América Latina el desarrollo de estos programas haya tenido características especiales y muy diferentes de los problemas que presentan los países industrializados”

La definición general de enfermedad profesional no ha sido todavía alcanzada, pero exige como condición fundamental que pueda ser imputable a causas relacionadas con el trabajo realizado. Una de las conclusiones expresa que “se logra evidenciar que la proyección de la salud ocupacional no logra un nivel conveniente debido a la complejidad de los problemas”. Teniendo en cuenta las observaciones anteriores, puede afirmarse que de manera general han sido aceptadas algunas definiciones, las cuales se describen a continuación:

Accidente de trabajo. Es todo acontecimiento repentino que afecta la salud del trabajador a causa del desempeño de sus labores o en ocasión de las mismas. Habitualmente comprende la lesión físicos- quita derivada de las relaciones y efectos a que está sometido el trabajador en sus actividades dentro de su jornada laboral. El accidente de trabajo abarca todas las relaciones directas e indirectas que existen entre la intervención humana y el proceso de producción, es decir, desde la fabricación de la maquinaria hasta su utilización por el operario.

Las cifras de accidentes de trabajo alcanzan una gran magnitud y el análisis de sus orígenes puede proporcionar pautas de orientación entre causa y efecto; es por ello que habría que considerar, entre otras, las condiciones de higiene de la empresa Frispy (temperatura, ventilación, iluminación, ruido), así como las repercusiones de ingreso económico, el estrés laboral por la producción, el tipo y condiciones del ambiente de trabajo y lo monótono del mismo.

También se le ha concedido bastante importancia a la condición humana, pues sin duda el factor humano está siempre presente en la causa del accidente de trabajo (del 60 al 80% de los accidentes tienen su origen en “fallas humanas”). Con todo, es conveniente señalar que esta aseveración es válida siempre y cuando se entienda por condición humana todas las intervenciones que se encuentran involucradas en el proceso de producción, es decir, que no se identifique únicamente al operario como objeto y sujeto del accidente de trabajo, sino que además comprenda todas las etapas que involucran la condición humana en el proceso de fabricación de la maquinaria, desde la instalación, funcionamiento, mantenimiento, capacitación -adecuados o no-, ambiente laboral, aspectos jurídicos y de seguridad, hasta la utilización por parte del operario.

Todas estas variables se interrelacionan y abren las posibilidades de producir accidentes de trabajo, o sea una ruptura brusca del equilibrio agente-huésped-ambiente. Las consecuencias son la incapacidad o la muerte. Sobre el tema en cuestión se ha dicho: “No obstante la relativa facilidad para su registro de los accidentes de trabajo, no se dispone hasta el momento de datos para definir adecuadamente la magnitud del problema”. Un estudio realizado por la OMS en 1974 (IZ), en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela confirmó la gravedad del problema en la región: “Las tasas de incidencia anual de accidentes en estos países varían del 21

al 34%” También se ha informado que en América Latina y el Caribe ocurren anualmente por lo menos 10 millones de accidentes laborales, con más de 50 000 casos mortales. En la tríada ecológica del accidente de trabajo cabe diferenciar con claridad el agente, el huésped y el ambiente.

El agente puede ser toda sustancia u objeto relacionado con el daño, por ejemplo, un vehículo en movimiento, una caldera, etc. El huésped incluye al trabajador con todas sus características individuales y a su núcleo familiar, y puede asimismo convertirse en causa. El ambiente estaría representado por las características de iluminación, ventilación, etc. Al analizar los accidentes de trabajo hay que tener en cuenta factores como: 1) la causa de los accidentes, es decir, la forma en que el agente toma contacto con la persona lesionada (recibir un golpe por un objeto, una caída); 2) la naturaleza de la lesión, es decir, la clase de lesión sufrida por la persona accidentada (herida, contusión, fractura), y 3) la parte del cuerpo afectada (dedos, manos, ojos).

Enfermedad ocupacional. Es todo proceso patológico que sobreviene a raíz de la repetición de una causa proveniente en forma directa del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, o bien del medio en que se ha visto obligado a desempeñarlo. Puede decirse que es aquella enfermedad que tiene por escenario el lugar de trabajo y que está condicionada al cumplimiento de una determinada ocupación. Así, el factor irritativo del hollín de una chimenea (lugar de trabajo) exponía a riesgos continuos a los deshollinadores (durante su trabajo de limpieza), hecho que a su vez provocaba una mayor incidencia de cáncer de escroto en esta población.

Se ha expresado que “al contrario de los accidentes, en que la ruptura del equilibrio de la salud es brusca y nítida, las enfermedades ocupacionales significan una desestabilización más lenta e insidiosa de las relaciones agente-huésped-ambiente, provocada por la naturaleza o las

condiciones del trabajo, y contraídas durante el mismo”. A pesar de ser un indicador clásico en salud ocupacional no se conoce bien la magnitud del problema de las enfermedades ocupacionales en América Latina.

Esta dificultad, según el mismo autor, se debe a dos tipos de factores: los relacionados con el diagnóstico y los específicos de la notificación y registro. Entre ellos cabe citar lo inespecífico de signos y síntomas; la ausencia de enseñanza de la “medicina del trabajo” en los planes de estudios médicos; la dificultad de confirmación diagnóstica (laboratorios especiales, toxicología); la falta de conocimientos de los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos y la carencia de estudios epidemiológicos sobre estas enfermedades.

No obstante, la prevalencia de la silicosis en Bolivia, Chile y Perú en 1967 alcanzaba más de 5 200 casos; en un estudio epidemiológico realizado en Brasil en 1978 se estimó que la prevalencia de dicha enfermedad era de 30 000 casos. Salud ocupacional. De acuerdo con la OMS, el concepto de salud ocupacional expresa: “tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Es oportuno mencionar que en el Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional, en una de las recomendaciones se mencionaba que “la recuperación de la salud está incluida dentro de los objetivos de la salud ocupacional”. La prevención de accidentes de trabajo, el adecuado conocimiento de los riesgos laborales, el diagnóstico precoz, el correcto y

oportuno tratamiento de la enfermedad ocupacional, las medidas de rehabilitación física, mental y social son individualmente el campo de acción de la salud ocupacional.

Por otra parte, el análisis de las condiciones de los medios de la producción, así como las de empleo, subempleo y salario, y la organización laboral, constituyen el marco estructural de la salud ocupacional. Esta última es responsabilidad del trabajador y, por extensión, del empresario y de las estructuras política, social y laboral de un país; a ellos corresponde iniciar acciones jurídicas que sean el marco de referencia obligado para un equipo de profesionales de salud ocupacional.

En este aspecto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el Plan de Acción para la Instrumentación de las Estrategias Regionales indica: “Los principios en los que se basa esta área son: promover el interés y la participación activa de los trabajadores y empresarios en tratar de reducir la invalidez debida a accidentes y a enfermedades relacionadas con el trabajo, incluyendo la exposición a sustancias tóxicas; mejorar el conocimiento sobre las enfermedades ocupacionales; aumentar el control de los factores ambientales en los lugares de trabajo, así como la toma de medidas correctivas para eliminar riesgos’ ’ .

Igualmente, en dicho Plan se menciona que la cobertura de actividades de prevención de riesgos alcanza solamente a un 30% de la población de América Latina, específicamente a través de los sistemas de seguridad social. La extensión de servicios a los trabajadores rurales y a los de industrias pequeñas podría realizarse incorporando la salud ocupacional en los servicios de la comunidad. Por otra parte, la introducción de nuevos productos y tecnologías requerirá que el sector salud participe activamente en el fortalecimiento de las instituciones especializadas, laboratorios y centros de adiestramiento. Un aspecto fundamental que debe tenerse presente es el

fomento de una legislación que permita una acción eficaz en la prevención y control de riesgos ocupacionales.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

La empresa Frisby SA venía trabajando con un sistema de salud ocupacional desde hace algunos años. Sin embargo, teniendo en cuenta las actuales exigencias, desde hace algún tiempo y de conformidad con lo establecido por Ley Frisby SA es una compañía que ha logrado también adoptar el sistema de gestión y seguridad en el trabajo como un gana-gana, tanto para la compañía como para los colaboradores con el firme convencimiento de que al contar con equipo de trabajo sano física y mentalmente la empresa es más competitiva, más productiva.

En este momento la compañía se encuentra en la fase tres como lo indica la normatividad vigente, es decir que la empresa ya realizó la evaluación inicial y con 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 que realizara el ministerio de trabajo a partir de abril de 2019.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: FRISBY S.A					Número de trabajadores directos: 3600				
NIT de la Entidad: 891.408.584-5					Número de trabajadores directos: 4800				
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 17 de Noviembre 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 JUSTIFICA	
I. PLAN EAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3
		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				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0			2	

		Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0				
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 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			
			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		2			
			Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
			Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1			
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2			
	15									

		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	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					
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	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					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9				
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1					
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1					
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables	1					

		(controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)								
		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				15	
		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		2,5				
	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				5
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				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				
IV. ACTUAR	MEJORA MIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				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	2,5		2,5				

			medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL							
TOTALES				100						90
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)										
Sandra Milena Gonzalez Beltran FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					Nelly Yorlany Zambrano Montoya FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

La transición se ha realizado poco a poco ya que no ha sido fácil, pero se están empezando a cubrir las exigencias que el mismo Sistema de Gestión demanda. 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. Frisby 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.

La empresa Frisby ya realizó la evaluación inicial en 2017 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 la empresa busca desarrollar la fase 4 de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se están tomando medidas de mejora para atender algunas debilidades que puedan presentarse en la ejecución del mismo y de esta manera

poder estar preparados para recibir la de inspección vigilancia y control del año 2019 por parte del ministerio de trabajo.

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

Después de realizar la evaluación de la empresa mediante la aplicación de la matriz de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, recogiendo los datos a través de la entrevista realizada a la Asistente Administrativa Sandra Milena González Beltrán y Jefe de Zona Regional Centro Rubén Naranjo, se estableció el nivel de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Frisby, proceso de arrojo un resultado del 90%.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Una vez aplicada la matriz de estándares mínimos a la empresa Frisby S.A, la tabla de valores arrojo una calificación de 90% de cumplimiento sobre la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, lo cual representa una valoración aceptable donde las acciones a seguir corresponderían a mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Los ítems donde se encontraron oportunidades de hacer mejoras son las correspondientes a ciclo 1 Planear, específicamente dentro del estándar de recursos, lo que refiere al ítem 1.1.3, la asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y la Conformación Comité de Convivencia.

Además se encontró dentro de la misma fase, la necesidad de mantener una Capacitación continua sobre COPASST / Vigía, también en el Programa Capacitación promoción y prevención PYP y reforzar la Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP

Aunque es de resaltar que el puntaje es casi el determinado por la tabla faltando tan sólo una décima para lograr el máximo establecido, lo cual indica que es mínima la falla o faltante que pueda estar teniendo.

En cuanto al ciclo de Hacer, la tabla arrojó puntajes a mejorar para un ítem del estándar Gestión de amenazas, como lo es el Item 5.1.2 de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, para la Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.

Es así como con base a estos resultados nos concentraremos para formular nuestra propuesta de valor, propuesta de mejora para asegurar el estricto cumplimiento de la normatividad vigente.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Ya que la empresa muestra falencias en dos de los procesos contenidos en el ciclo PHVA que son Planificar y Hacer, el plan de mejora propuesto enfatiza en acciones contundentes encaminados a la asignación de los recursos del sistema SG – SST, la capacitación COPASST vigía, capacitación de inducción y reinducción en sistema SG -SST y el plan de prevención y preparación ante emergencias.

Todas las acciones programadas suponen la acción conjunta del área de talento humano con la gerencia, cuya tarea mancomunada permitirá la consecución de los objetivos estratégicos trazados y el cumplimiento de la implementación del sistema SG-SST visto como un agente de diferenciación empresarial, competitividad y excelencia que han sido ejes distintivos de la compañía desde su creación y, que se consideran, deben seguir marcando el rumbo de la empresa.

5.2. Cronograma de Actividades

Responsable	Recursos administrativos y financieros	Evidencias (soportes o entregables) de la efectividad de las acciones y actividades	Fecha de realización de la Actividad	Fecha de cierre	Estado de la Acción
Proceso Talento Humano	N/A	Presupuesto 2017-018 ejecutado Presupuesto 2018-2019	31-dic-18	31-dic-18	
Proceso Talento Humano	N/A	Resolución de conformación	2-ene-19	10-ene-19	
Proceso Talento Humano	N/A	Programa de capacitaciones	31-dic-19	15-ene-19	
Proceso Talento Humano	N/A	Formato de inducción	2-ene-19	2-jul-19	
Proceso Talento Humano	N/A	formato de inducción firmado por los asistentes	2-ene-19		
Dirección General Talento Humano Gestión Administrativa-Rec. Físicos	N/A	Resolución de conformación Acta de entrega de implementos			

Recomendaciones

- La empresa Frisby S.A ha mostrado un gran interés por el cumplimiento de la normatividad en la implementación del SG- SST sin embargo, requiere de una acción un poco más específica para cumplir dicho objetivo otorgando el plus de bienestar y calidad que ha caracterizado a la compañía, para ello no sólo basta con el accionar del área de recursos humanos sino que debe establecerse una mesa de diálogo interno que comprometa a trabajadores y directivos al cumplimiento de la ruta de trabajo y la valoración de la misma.
- Establecer un rubro para la asignación de recursos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo que brinde apoyo y logre cubrir lo solicitado por el SG- SST.
- La UNAD dispone de personal idóneo para lograr capacitar y brindarle a las empresas un tránsito armónico y confiable de salud ocupacional al nuevo SG-SST. Así como también brinda un programa tecnológico de SG-SST.
- Es necesario establecer capacitaciones donde se aclare y facilite al talento humano la manera de conformar el COPASST o vigía y el comité de convivencia.
- Lograr capacitación, inducción y reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.
- La revisión anual del SG-SST deberá ser realizada por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.

Conclusiones

- En la ejecución de la encuesta aplicada a los colaboradores se puede concluir que ellos consideran que sus conocimientos sobre el área SG-SST son acordes con los planes estratégicos presentados por la empresa, evidente la buena actitud de aprender sobre los componentes que abarca dicha área para su seguridad y el óptimo desarrollo de labores que realizan, existen buenas relaciones en su entorno, la empresa tiene alta valoración sobre el trabajo realizado por ellos, según los resultados de la encuesta los directivos de la organización contribuyen al desarrollo de dichos planes presentados por la dirección general de la empresa, se evidencia motivación de sus empleados y adicionalmente obtienen reconocimientos o incentivos por cumplimiento de metas.
- Se logra diseñar una propuesta de mejoramiento integral a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG_SST) en la empresa Frisby S.A.
- Se pudo analizar los resultados del diagnóstico inicial e identificar los puntos débiles del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Frisby S.A. y se brindaron las recomendaciones necesarias para lograr la mitigación y/o subsanación de dichas debilidades.
- Durante la elaboración de este proyecto encontramos que el área de Recurso Humano de la sucursal FRISBY S.A, ubicada en el municipio de Florencia, NO presenta un problema en cuanto al considerable índice de accidentalidad; se evidencia en la gestión del conocimiento el instrumento correcto para la mejora de la seguridad laboral de los colaboradores de la sucursal.

Bibliografía

Acional_En_Colombia1.Pdf.

Breve Historia De La Salud Ocupacional En Colombia. Recuperado De;

Http://www.Oiss.Org/Estrategia/Img/Pdf/Breve_Historia_Sobre_La_Salud_Ocup

César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardo, Shyrle Berriola, Leonardo

Conceptos Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo Disponible en

<http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores>

DECRETO 1072 DE (2015) disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Informe de Sostenibilidad (2012). Recuperado de;

https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/21842/original/Informe_CoP_Frisby_2012.pdf?1368031902

Javeriana.

Manual De Políticas Y Procedimientos De Datos Personales Frisby S.A En Cumplimiento De La

Ley Estatutaria 1581 De 2012 Reglamentada Parcialmente Por El Decreto 1377 De 2013,

Recuperado de ; <https://frisby.com.co/PoliticaDePrivacidadYUso.html>

Quintanaa. Departamento De Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad

RESOLUCION 1111 DE 2017 disponible en:

<http://www.safetyworkla.com/new/sites/default/files/Resolucion>