

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 FRUTA DE LA PASIÓN PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

**ANDREA RÍOS
ARELIS DARNELLY SÁNCHEZ
SANDRA MILENA ESTRADA
CLEMENCIA OSPINA MARTÍNEZ
IVONN MARITZA ROJAS**

**TUTOR:
CARLOS ARENAS**

GRUPO (101007_65)

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2019**

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	II
INTRODUCCIÓN	III
OBJETIVOS	IV
GENERAL	IV
ESPECIFICOS	IV
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes del problema	2
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	3
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	4
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.	4
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	6
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	9
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	9
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	11
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	14
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. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables.....	19
RECOMENDACIONES	20
CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	22

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, es un proceso lógico que busca la mejora continua, vinculando las políticas de 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 de la seguridad y la salud en el trabajo.

Así mismo, es una herramienta que permite reconocer, evaluar y controlar los riesgos ocupacionales que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados. Sus principios están basados en el ciclo PHVA; mediante el cual se puede diseñar e implementar estrategias que lleven a la empresa a la creación de ambientes de trabajo seguros con el fin de reducir los accidentes, enfermedades laborales y los ausentismos consecuencias de incapacidades. Para el cumplimiento de la normatividad, a pesar de ser una empresa pequeña, Fruta de Pasión debe cumplir unos estándares establecidos por el ministerio de protección social, los cuales, mediante la investigación realizada al interior, se evidenciaron algunas falencias y se debe fortalecer de acuerdo a la norma.

Es por eso que mediante la identificación y diagnóstico de riesgos daremos la orientación precisa para su implementación y de esta manera contribuir para preservar, mejorar la salud individual y colectiva de todos los empleados, previniendo accidentes laborales o el desarrollo de enfermedades profesionales.

Con el desarrollo de Fase 6 del Diplomado de Profundización en gerencia del Talento Humano, se pretende que el estudiante unadista pueda reconocer la importancia de la gerencia del Talento Humano e integrar los diferentes conceptos que permiten la implementación de estrategias que permitan potenciar las organizaciones y aplicar la retención del talento humano.

OBJETIVOS

GENERAL

Diseñar un Plan de Mejoramiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, para el segundo semestre del 2019 y principios de 2020

ESPECIFICOS

- ✓ Implementar la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019 – Actualización de Estándares Mínimos del SGSST, en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN.
- ✓ Determinar si con la actualización de la matriz del SG-SST se dio cumplimiento a las acciones del plan de trabajo para la empresa FRUTA DE LAPASIÓN de
- ✓ Proponer planes de mejora con respecto a los hallazgos obtenidos a partir del resultado de la matriz.
- ✓ Identificar los peligros y valorar los riesgos de la empresa para mejorar la calidad en el ambiente laboral de todos los empleados.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La empresa FRUTA DE LA PASIÓN, es una empresa que aún no está en producción, es un proyecto viable y, por lo tanto, es importante que cumpla con todos los requerimientos de normatividad vigente y actualizada para la implementación de los Estándares Mínimos del SGSST Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. A partir de la Matriz de evaluación en la que encontramos algunas falencias obteniendo un puntaje de 29,5. Es necesario realizar un plan de mejoramiento para su implementación y completar el SGSST.

Es importante tener en cuenta que el incumplimiento en la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede generar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, por responsabilidad administrativa, en contraste a este panorama la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite reducir los accidentes laborales, generar ambientes seguros de trabajo mejorar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.

La Gerencia General de la Empresa FRUTA DE LA PASION, preocupada por el cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que a través de la persona encargada del área de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (SISO), se estaban llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del SGSST.


La empresa FRUTA DE LA PASION obtuvo un resultado crítico en la matriz de evaluación del SGSST, el cual indica que hay muchas falencias que perjudican tanto el empleado como la

producción, esto indica que las condiciones de los trabajadores y los procedimientos de la empresa no están bien establecidas. En el desarrollo de las valoraciones se determina según los resultados de la Matriz y de la evaluación del SGSST, que aún hay muchas actividades por realizar dentro del ciclo PHVA, dando como valoración 29,5.

¿Cómo podemos evaluar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN y cuáles son las propuestas estratégicas de mejora que se pueden implementar para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2. Antecedentes del problema

La empresa FRUTA DE LA PASIÓN es una empresa nueva, en creación, a la cual se le ha realizado todo el análisis de plan de negocios para verificar su viabilidad. Su objetivo es procesar fruta de maracuyá tipo exportación, en el municipio de Uramita Antioquia. Estará conformada por 20 empleados directos y aproximadamente 5 empleados indirectos. Para entrar en producción es necesario contar con personal calificado al que se le deben garantizar las condiciones óptimas para la realización de las diferentes actividades laborales que conlleva este objeto de la empresa. Se busca implementar un programa de SGSST en la empresa, con el fin de brindar una mejor calidad de vida a los empleados, con ello se pretende mejorar los procesos y productividad en la empresa. Sin embargo, al verificar las condiciones actuales de su SGSST se evidencia que este se encuentra en un estado crítico pues se identifican algunos ítem que no se cumplen como la conformación del COPASST, falta definir los objetivos, además de evaluar a proveedores y contratistas, Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL, realizar auditorías, entre otros.



Hoy día, es necesario integrar los dos campos técnicos (seguridad industrial y salud ocupacional) con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Esto implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales y que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de la empresa.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Teniendo en cuenta que la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, es una empresa que aún no está en producción. Es importante cumplir con la toda la normatividad vigente. Más aún con la actualización de los Estándares mínimos del SGSST con la Resolución No 0312 del 13 de febrero de 2019. Debemos analizar la necesidad e implementación de Planes de Mejoramiento al sistema para dar cumplimiento a la Resolución en mención. Además, se busca la mejora continua, la salud y el bienestar de los trabajadores, con el fin de que la empresa puede crecer, ya que es importante implementar todos los puntos requeridos por el SG-SST, esto hace la empresa fuerte y competitiva en el mercado, además de permitir que la investigación refleje los puntos débiles que hay dentro de la organización, las mejoras viables para los diferentes procesos y las garantías del funcionamiento correcto dentro de la organización.

La falta de un buen diseño para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), adecuado a las condiciones en las que se realizan las diferentes actividades de la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, expone a los empleados permanentemente a diferentes riesgos que hasta el momento no han sido tenidos en cuenta, desconociendo la importancia de las acciones preventivas y las oportunidades de mejora que pueden presentarse en la organización como resultado de la implementación de medidas que ayudan a evitar la recurrencia de accidentes y/o el desarrollo de enfermedades laborales.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL


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

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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.

(tomado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Otros autores que han presentado sus posturas sobre las condiciones de trabajo: Gómez, C. (2009). Se presentan las nuevas realidades y condiciones de trabajo –la globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing (tercerización), los actuales



cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, la desaparición y fusión de empresas, entre otros—. Se discute la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues, aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo.

Rocha, C. (2018). Como eje principal el concepto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, que establece en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para su implementación.

Payares Lezama, L. (2014). El uso de los EPP proporciona una barrera entre un determinado riesgo de una organización y un trabajador, mejora el resguardo de la integridad física de la persona y disminuye la gravedad de las consecuencias de un posible accidente, sin embargo, existen muchas empresas que no hacen parte de su cultura organizacional las EPP o por el contrario, están incluidas y los trabajadores incumplen los reglamentos.

Quintana, F. (2003). La medicina del trabajo vincula la medicina con las disciplinas industriales, sociales y económicas. La evolución y la ampliación progresiva de las funciones de los servicios de medicina del trabajo los han vinculado, para poder desempeñarse con cabalidad, a integrarse progresivamente en las unidades de producción de las que están encargados desde el punto de vista sanitario.

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


Mediante la Resolución 0312 del año 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II O III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o SST, con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica.

El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III, podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. Estas actividades también podrán ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.




El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

La certificación de acreditación en seguridad y salud en el trabajo se mantendrá vigente siempre que la empresa, entidad o empleador mantenga la evaluación del cumplimiento de Estándares Mínimos de SST en el cien por ciento (100%), y continúe con las labores, programas y actividades que superen los requisitos normativos y apruebe la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

Además, encontramos otras normas que aplican al SGSST:
Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST), la cual tiene por objetodefinir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión



de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, 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 y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6), trata sobre las Normas Laborales Especiales Relacionadas con Determinados Trabajadores.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST), Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 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 servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST), modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.


CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

La implementación de un SG-SST permitirá tener una nueva perspectiva de lo que se ha hecho, lo que se viene haciendo y lo que se debe hacer para garantizar que las actividades que se llevan a cabo en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, ofrezcan a los trabajadores las condiciones necesarias para la protección y promoción de su salud física, emocional y psicológica, que se aproveche al máximo la contribución de cada colaborador en la productividad de la empresa y para la optimización de los recursos. Mejorar la SG-SST no sólo es importante a nivel humano porque reduzca el dolor, el sufrimiento o los efectos psicológicos, sino porque también aporta considerablemente con la sostenibilidad de la organización.

Por lo tanto, en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, es necesario hacer comprender tanto a sus directivas como a los trabajadores que un alto nivel de riesgo que sea inherente a una determinada actividad no será el único que pueda generar condiciones peligrosas, pues también influyen los espacios de trabajo mal diseñados, la ausencia de dispositivos de seguridad, procedimientos y de capacitaciones también pueden exponer a los trabajadores a riesgos adicionales y muchas veces innecesarios.

La meta general no solo era cumplir con las exigencias legales, era también proporcionar un ambiente laboral seguro como parte de su misión humana y de creación de valor en sus colaboradores, generar confianza y trabajo colaborativo y el de reducir costos y gastos asociados al ausentismo laboral. Estos fueron los principios rectores para accionistas y directivos, sobre quienes está el compromiso de transmitir al resto de la organización la decisión y carácter de implementar este sistema.



En términos generales, para la empresa, pasar de SST a SG-SST, significó cambios en su ritmo de trabajo, en su concepción de los riesgos y la seguridad, en su compromiso por el bienestar humano, y la oportunidad de crecer en el mercado y en las ventas.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: FRUTA DE LA PASION						Número de trabajadores directos: 20				
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 5				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: Octubre 25 de 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 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	0,5				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		0,5					
		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				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5			0				
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		6		0			
	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		0						
	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		0			9
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1			0			
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		1				
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2		2				
			Conservación de la documentación (2%)	2		2				
			Rendición de cuentas (1%)	1		1				
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2		2				
			Comunicación (1%)	1			0			
			Adquisiciones (1%)	1		1				
Contratación (2%)			2			0				
Gestión del cambio (1%)			1			0				



II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			8	8
			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			0			
			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	0			0		
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0			0		
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	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	0			0	
			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		0				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0			5	
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2,5	0						
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5						
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0						
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0						
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5						
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	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		0		0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		0		0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0			
TOTALES					100				29,5	25

Quando 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

Al realizar la Matriz de evaluación del SGSST, encontramos que aún hay muchas actividades por realizar dentro del ciclo PHVA. Dando como valoración 29,5; lo cual quiere decir que es CRÍTICO, para ello se deben realizar las acciones recomendadas como: Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

La empresa debe estar dispuesta a ejecutar las acciones correctivas pertinentes para mitigar el riesgo de incidentes y accidentes. Así mismo, debe estar comprometida también en implementar los procesos pertinentes para darle cumplimiento a la normatividad legal vigente, en acompañamiento de los colaboradores y la Alta Dirección.

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

La empresa FRUTA DE LA PASION siendo una empresa nueva está dispuesta a implementar el nuevo SG-SST Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, pues este SG-SST le permitirá tener una nueva perspectiva de lo que se ha hecho, lo que se viene haciendo y lo que se debe hacer para garantizar que las actividades que se llevan a cabo en la empresa estén funcionando correctamente, esta transición nos indica que a partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica, entre otros. La empresa FRUTA DELAPASION realizo una calificación en la

tabla de valores de los estándares mínimos del sistema de gestión de cada uno de los ítems teniendo en cuenta si se cumple o no con el ítem del estándar. Esta valoración dio como resultado 29,5; lo cual quiere decir que es CRITICO, teniendo en cuenta la transición al nuevo SG-SST que se debe elaborar un Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, además este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Como se ha manifestado, la empresa FRUTA DE LA PASIÓN, es una empresa que aún no está en producción. Es importante cumplir con la toda la normatividad vigente. Más aún con la actualización de los Estándares mínimos del SGSST con la Resolución No 0312 del 13 de febrero de 2019. Para ello, es necesario contar con la asesoría de un experto en SGSST, ya que al tratarlo de implementar se nos han quedado muchas actividades sin desarrollar. De ahí que, que la Matriz nos muestre que en el PHVA encontramos en el Planear actividades importantes sin implementar como la formación del COPASST, el comité de convivencia, programas de capacitación promoción y prevención, nombrar los responsables del SGSST, definir la política del SGSST, objetivos del sistema, mecanismos de comunicación, evaluación y selección de proveedores y contratistas, evaluación de los factores externos e internos que afecten el sistema. Dentro del Hacer, encontramos que falta gestionar los Estilos de vida y entornos saludables, elaborar reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, Registro y análisis estadístico de Incidentes, Medición de: la severidad, frecuencia, la mortalidad, prevalencia, incidencia, ausentismos por incidentes y accidentes laborales; identificación de: peligros, priorización, mediciones ambientales; inspecciones; mantenimientos periódicos; brigada de prevención. Así mismo, para el Verificar y el Actuar, falta implementar todas las actividades que exige la norma.


CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Teniendo como evidencia el hallazgo y los resultados de las investigaciones queremos mostrar un plan de mejoramiento que permita a la Empresa FRUTA DE LA PASION tener un mejor manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para su recurso humano ya que son el activo más valioso para la empresa. Por esta razón se muestra un modelo en la mejora del SG-SST de la empresa FRUTA DE LA PASION, protegiendo al talento humano y los demás recursos.

La propuesta se trata de la realización del proyecto de investigación, diseñar un plan de mejoramiento que permita suplir los inconvenientes, presentados en el SGSST. Se encontró que no se desarrollan acciones enfocadas a mejorar las falencias; ejecutando cambios y mejoras en la gestión del conocimiento, por lo tanto, esperamos positivismo en los funcionarios y mejorar el clima laboral. Después de identificar las falencias presentadas en el SGSST se toma como base para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento, el proceso indicado a través de: Un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo. Este plan de mejoramiento se elabora teniendo en cuenta el modelo de creación de conocimiento para la empresa FRUTA DE LA PASION

La Organización: Se organizó la normatividad legal básica que se requiere en la Empresa FRUTA DE LA PASION, iniciando con las políticas y reglamentos en seguridad y Salud en el trabajo, en esta se muestra la intención que tiene la compañía en temas de seguridad con los colaboradores y plan de mejoramiento continuo ante el Sistema de gestión, por ello se implementa una serie de acciones que pueden ayudar a lograr los objetivos como:



Documentar la evaluación para identificar aspectos como normatividad, identificar peligros, evaluación y valoración de riesgo, evaluar puestos de trabajo, entre otros, para que sea la base de toma de decisiones necesarias en la planificación del SG-SST. Realizar una matriz con el fin de definir objetivos metas y responsabilidades en la planificación de la seguridad y salud en el trabajo. Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo, identificar equipos, productos y demás factores que tienen gran influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Realizar una evaluación con el fin de identificar la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, que puedan afectar la salud del trabajador, involucrando la población en general. Realizar un cronograma de auditorías con personal externo e interno de la empresa para dar solución a falencias presentadas. Planificar auditorias con el COPASST.

El plan de mejora de la empresa propone un acompañamiento y apoyo constante de la ARL, además también se puede buscar apoyo en una empresa externa y experta en los sistemas de gestión para el periodo de implementación y ajustes, esta empresa se puede encargar de apoyar la revisión de la formulación de los planes de mejoramiento para el logro de los objetivos del SGSST.

Uno de los principales hallazgos, tiene que ver con las deficiencias del plan de capacitación para los empleados, el cual tiene que fortalecerse de manera inmediata, integrando diferentes temáticas que contemplen conocimientos generales del sistema SG-SST, temas de seguridad y riesgos laborales, temas que apoyen la gestión del conocimiento al interior de la compañía y que permitan la interacción permanente entre los empleados y los empleadores

RECOMENDACIONES

- Evidenciar buena gestión y deseos de mejora continua en los procedimientos
- Realizar capacitaciones permanentes con la ARL
- Disponer de la caracterización completa de los accidentes de trabajo del año y realizar seguimientos continuos
- Realizar informe de evaluación de riesgo psicosocial, se debe dar a conocer a los empleados y seguir las recomendaciones y plan de intervención del mismo.
- Socializar en la inducción y reinducción de los empleados las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar matriz de protección personal, se debe enfatizar en el uso general de los empleados
- Fijar la Política de Seguridad y Salud en el trabajo en un sitio visible en la empresa
- Realizar completamente el proceso de exámenes médicos y fisiogramas y anexarlos a las hojas de vida de cada empleado
- Clasificar correctamente los empleados con los riesgos profesionales de su cargo.
- Realizar indicadores de proceso y realizar una buena interpretación de los mismos, se debe mejorar el análisis de datos.
- Se deben de realizar controles periódicos a los botiquines de primeros auxilios y herramientas de seguridad.
- Incluir las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Plan de Capacitación anual de la entidad.

CONCLUSIONES

El diagnóstico de la implementación del SG-SST en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN permitió plantear mejoras para mitigar los riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, que en el corto plazo son causantes de problemas como el ausentismo y en el largo plazo se traducen en mayores gastos económicos para la empresa.

El conocimiento de los mayores riesgos dentro de la empresa le permite trabajar y crear planes de acción consecuentes para evitar pérdidas de grandiosa cuantía, además de sanciones por la no ejecución del mismo.


La correcta implementación del SG-SST en la empresa FRUTA DE LA PASIÓN es un generador de confianza tanto para sus clientes como para sus colaboradores, no solo partiendo de hecho que es una obligación normativa, sino de ver el SG-SST como un aliado en el negocio.

Un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, permite a la empresa centrarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

La empresa FRUTA DE LA PASIÓN tiene como propósito identificar con el SG-SST, evaluar los riesgos y peligros que puedan afectar el bienestar y la salud de sus colaboradores, tomar los controles necesarios mediante la mejora continua buscando condiciones seguras en todos los procedimientos y un ambiente de trabajo sano.

BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>.
- Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes
- Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>



Payares Lezama, L. (2014). Consecuencias del no uso de los equipos de protección personal (EPP) en los trabajadores del sector de la construcción. Obtenido de Universidad de San Buenaventura Cartagena: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2348/1/Consecuencias/protecci/B3n_Laura/Marcela/Payares/Lezama_USBCTG_2014.pdf

Quintana, F. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas. *Revista latinoamericana de la salud en el trabajo*, 3(1), 36-43.