

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 FABERLIC PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

**NÉSTOR TABARES
BRAYAN DANIEL MONGUI
SINDY JOHANNA HOYOS
KARLA MILENA SÁNCHEZ
EVIDALIA MUÑOZ**

MARÍA MERCEDES NARVÁEZ
Tutor

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

Tabla de Contenido

Introducción.....	III
Objetivo general.....	IV
Objetivos específicos (4)	IV
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 y LEGAL.....	9
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	9
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	16
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa	16
3.2. Tabla No.1 - Estándares mínimos SG-SST.	21
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	28
3.3.1 Fase 1 – Evaluación Inicial	28
3.3.2 Fase 2 – Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial	29
3.3.2.1 Autoevaluación	29
3.3.2.2 Diseñar y plan anual 2018.....	33
3.3.3 Fase 3 – Formular Plan anual 2019	36
3.3.4 Fase 4 – Seguimiento y Plan de Mejora	37
3.3.4.1 Autoevaluación	38
3.3.4.2 Plan de mejora.....	40
3.3.5 Fase 5 – Inspección – Vigilancia y Control.....	43
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	44
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	44
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	45
5.1. Tabla No.2 mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	45
5.2. Tabla No. 2 - Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y	
Recursos.....	47
Recomendaciones	48
Conclusiones	50
Bibliografía	52

INTRODUCCIÓN

La empresa Faberlic comprometida con el cumplimiento de las normas aplicables en cuanto al SG-SST, la salud y bienestar de sus trabajadores se ha preparado para gestionar un programa que le permita cumplir en tiempo y forma con la implementación del SG-SST con eficacia y eficiencia, con la capacidad de eliminar o minimizar los riesgos de sus trabajadores y todos los que rodean, ya sea personal interno o externo y que de algún modo se involucre directa o indirectamente con la organización.

Primero detallaremos el objetivo general de este proyecto y los específicos para así darle paso a la raíz de todo que es el planteamiento del problema, sus antecedentes y su debida justificación.

Brevemente daremos paso a identificar la línea de esta investigación donde evidenciaremos el marco teórico y legal, la metodología, los resultados y finalmente el plan de mejora.

Todo lo anterior involucrando los conocimientos adquiridos y temas vistos a lo largo de este curso, buscamos articular nuestro criterio en la empresa Faberlic, buscando aumentar la seguridad en sus trabajadores, asegurando la mejora continua del sistema por lo que nos propusimos una serie de metas que se desarrollaran paso a paso a lo largo de este proyecto.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diagnosticar para la empresa Faberlic el estado de desarrollo del (SG-SST), que rige a partir de enero de 2020, que garantice la seguridad, salud, bienestar de los trabajadores, así como las formas de medición, evaluación, control, retroalimentación y seguimiento.

Objetivos específicos

Determinar si la empresa Faberlic cumple con la totalidad del cumplimiento de las disposiciones legales del SG-SST, de acuerdo con la tabla de valores y calificación de la matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo, identificando las debilidades encontradas.

Detallar planes con las medidas y acciones necesarias a más tardar para diciembre de 2019, que mitigue las debilidades y se garantice la ejecución e implementación de acuerdo con la particularidad y lineamiento estratégico de la organización, aplicable a los riesgos laborales, enfermedades de origen laboral, accidentes de trabajo y daño a la propiedad, direccionados a la calidad total en la búsqueda de la excelencia

Verificar los recursos técnicos, tecnológicos, de talento humano y presupuestales, que se tiene destinados para que se garantice la ejecución y el desarrollo programado de las actividades asociadas al cumplimiento del SG-SST, proponiendo alternativas de mejora.

Proponer a la alta gerencia auditorías mensuales que contribuyan con el fortalecimiento del SG-SST, empleando la plataforma SIG, con el cargue y seguimiento mensual del cumplimiento de las actividades de los planes y programas del SG-SST, actualizando los indicadores de gestión, acompañados con personal idóneo asignado por la

ARL para la mejora y actualización constante en la implementación de actividades,
promoción y prevención de los planes y programas.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema:

La empresa Faberlic, fundada en la década de los 90, desde entonces muy involucrada con el desarrollo y cumplimiento con el bienestar de sus trabajadores y sabiendo que había una debilidad muy grande al interno y mucho por hacer, en el cumplimiento de las nuevas disposiciones del SG-SST, aunado al enfoque de las directrices de la Gerencia General en el entendimiento que su personal es el patrimonio más valioso de la organización, conforma el Departamento de HSEQ, con el propósito de desarrollar un plan y programa de SG-SST, que abarque y responda a ¿Cuáles son los procedimientos, formatos, normas, indicadores, trazabilidad y manejo, más conveniente para conservar, preservar, velar y honrar el estado de salud de los trabajadores en sus labores del día a día, Concatenadas con la seguridad, higiene, COPASST y el programa de Gestión Ambiental en cumplimiento de las disposiciones legales de la implementación del SG-SST, aunado con los objetivos de la empresa Faberlic?

A pesar de haber trabajado el Departamento de HSEQ de la empresa Faberlic en forma permanente para dar cumplimiento al plan de trabajo en cuanto a la implementación del SG-SST, acorde a los lineamientos de estructura interna de la empresa Faberlic y cumplimiento de requisitos de Ley, solo se ha alcanzado a 31 de octubre un 95.5% del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la norma. Teniendo en cuenta el plazo máximo del 31 de diciembre de 2019, para la implementación del 100% del SG-SST, se hace imperativo avanzar en los ítems del estándar que aún no se han completado, basados en un plan detallado de trabajo que permita tener el SG-SST en su totalidad, revisado, presentado a las directivas de la Empresa Faberlic y socializado.

1.2. Antecedentes del problema:

En Colombia desde 1979 se da comienzo a la reglamentación del (SST), en virtud de las disposiciones gubernamentales adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social (actualmente Ministerio del Trabajo), dictando alguna reglamentación, parámetros y obligaciones, para que las empresas de acuerdo a su organización, implementen su propio programa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Sin embargo, con el pasar de los años entre 1979 y 2014, a pesar de haber introducido en la reglamentación más de veinte cambios a través de Leyes, decretos, Resoluciones, Circulares, para moldear lo que ahora conocemos como (SG-SST), no se lograban los objetivos claros y precisos, ya que el compendio de la norma no tenía directrices claras y precisas que abarcaran todas las disposiciones en materia de los riesgos expuestos a los trabajadores y la implementación en pequeñas y medianas empresas, salía muy oneroso cumplir con la totalidad de los requisitos; Tanto es así que entre los años 2015 y 2019 se implementaron nuevas disposiciones muy trascendentales con las cuales se da vuelco total al enfoque del sistema, resaltando entre las más importantes, PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), con mediciones cualitativas y cuantitativas a partir de indicadores, con una matriz clara y precisa que permite no solo obtener los indicadores, sino también con la aplicación del patrón sucinto de ejecución en las empresas de acuerdo a la cantidad de trabajadores.

Solo hasta el 13 de febrero de 2019, con la resolución Número 0312, se define el patrón sucinto del SG-SST de acuerdo al número de trabajadores, dando un plazo a las empresas para su implementación hasta el 31 de diciembre de 2019; plazo muy reducido para obtener un trabajo de calidad y no solo de cumplimiento de la norma, la empresa Faberlic, comprometida con la Seguridad y Salud de sus trabajadores refuerza al Departamento de HSEQ con un comité interdisciplinario con la intervención de la ARL, para alcanzar las metas propuestas y presentar un SG-SST de calidad y cumplible.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa:

Para un buen entendimiento, trazabilidad, demanda, aciertos, desaciertos, inconvenientes, que implicó la implementación del SG-SST de la empresa Faberlic, la metodología de investigación se basa en entrevistas a algunos de los participantes en la elaboración del SG-SST y en la observancia de la documentación recopilada, aunada a la estructura utilizada.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

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

Para la puesta en marcha de la presente actividad se hacen necesarios ciertos términos en materia de seguridad y salud, que permite una mayor comprensión de la normatividad a implementar.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo (Ángela, 2017), basado en la mejora continua y que incluye la política de la empresa, planificando, aplicando, evaluando, auditando las acciones de mejorar.

En la implementación del SG-SST deben concurrir todos los actores para mejorar las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo.

Como soporte a esta gestión, la política del SIG se suscribe, con la participación de la gerencia general, apoyo de la ARL, Ministerio del Trabajo, para mejorar continuamente la efectividad y transparencia del Sistema Integrado de Gestión – SIG.

Según (ACTUALÍCESE, 2019), contextualiza que el SG-SST debe ser implementado entre otras por las Sociedades comerciales, con objetivos claros y específicos de los cuales se nombran entre otros: “Prever enfermedades y accidentes laborales, Brindar seguridad y salud a todos los trabajadores, Fomentar el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores, identificar, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo los controles necesarios para que dichos riesgos no se materialicen. De esta manera se evita, por una parte, un accidente a los trabajadores, y por otra, que se evidencie que el empleador no toma las medidas preventivas para tener trabajadores en espacios de trabajo saludables y seguros, lo

que tendría como consecuencia la imposición de multas hasta de 500 SMMLV por la no implementar el SG-SST”.

Para los fines pertinentes la (REVISTA EMPRESARIAL, sin f), indica que “se asuma el SG-SST, como un medio para potenciar todas las acciones de transformación de los ambientes laborales y hacerlos más seguros y saludables, como premisa. No se quiere que se quede solamente en pensar que es un requisito de ley”, asegura Daria Cecilia Rivero Acevedo, gerente técnica nacional de la ARL SURA.

De acuerdo a lo indicado por (GRUPO BANCOLOMBIA, 2019) “el tema de SG-SST debe ser una prioridad para las pymes, pues garantiza un mejor ambiente laboral, ayuda a disminuir el ausentismo por enfermedad, reduce las tasas de accidentalidad y mortalidad al interior de las empresas por accidentes de trabajo, y favorece la productividad en las organizaciones – Ministerio del Trabajo”.

(Diana, 2012), indica que “las directrices son un método lógico, propuesto como la mayoría de los sistemas de gestión, a partir de la teoría de la calidad total y la aplicación del principio de la mejora continua, proceso basado en el ciclo de Shewhart – Planificar – Hacer – Verificar – Ajustar -, conocido como ciclo PHVA de Deming”.

Es importante resaltar lo indicado por la OIT en el informe del día mundial de la SST (OIT, 2011), que presenta la SG-SST, “como un conjunto de herramientas lógicas caracterizadas por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad” (Diana, 2012).

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

A continuación, se relacionan algunos Decretos, Normas, Resoluciones, Leyes, consultados que sirvieron de base para el desarrollo del presente trabajo:

“Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979)

“Ley 9 de 1979. Código sanitario nacional” (El Congreso de Colombia, 1979)

“Resolución 2013 de 1986. Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST”. (Ministerios de Trabajo y Seguridad social y Salud, 1986)

“Decreto 614 de 1984. Se crean las bases para la organización de la SG-SST”. (Presidencia de la República de Colombia, 1984)

“Resolución 2013 de 1986. Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas”. (Seguridad, s.f.) (Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de salud, 1986)

“Resolución 1016 de 1989. Establece el funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas”. (Ministerios de Trabajo y Seguridad social y de Salud, 1989)

“Decreto 1295 de 1994. Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 1994)

“Decreto 1530 de 1996. Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 1996)

“Ley 776 de 2002. Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.” (Congreso de la República de Colombia, 2002)

“Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.” (Ministerio de la Protección Social, 2007)

“Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.” (Ministerio de la Protección Social, 2007).

“Resolución 1956 de 2008. Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.” (Ministerio de la Protección Social, 2008)

“Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

“Resolución 1918 de 2009. Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio de la Protección Social, 2009)

“Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.” (Ministerio de la Protección Social, 2009) (Presidencia de la República de Colombia, 2009)

“Resolución 652 de 2012. Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio de Trabajo, 2012)

“Circular 0038 de 2010. Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

“Resolución 1356 de 2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.” (Ministerio del Trabajo, 2012)

“Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.” (Congreso de la República de Colombia, 2012)

“Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.” (Ministerio del Trabajo, 2012)

“Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

“Resolución 1903 de 2013. Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio del Trabajo, 2013)

“Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.” (Ministerio del Trabajo, 2014)

“Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).” (Ministerio del Trabajo, 2014)

“Decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por **quienes contratan personal por prestación de servicios**, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. CAPITULO 6 NO HABIAN PARÁMETROS MUY CLAROS DE CUMPLIMIENTO Y NACE LA RESOL...” (Ministerio del Trabajo, 2015)

“Resolución 1111 de 2017”. Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, 1. Evaluación inicial, 2. Plan de

mejoramiento conforme a la evaluación inicial, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y plan de mejora, 5. Inspección, vigilancia y control. GENERAL, LAS EMPRESAS PEQUEÑAS NO TENIAN \$\$ SUFICIENTE.

ARL evaluación porque el Mintrabajo se quedaba corto en principal la ARL evalúa y envía a Mintrabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

“RESOLUCION 0312 ESTANDARES MINIMOS DE SST”

“Deroga la resolución 1111 de 2017.

- El campo de aplicación sigue siendo el mismo (todas las empresas en Colombia afiliadas al SGRL).
- excluye a los trabajadores independientes y las trabajadoras de servicio domésticos.
- Las evaluaciones medicas se podrán hacer de forma extra mural o por tele medicina. (si en el municipio no cuentan con medico laboral).
- Los técnicos podrán diseñar e implementar el SG SST de empresas de menos de 10 trabajadores y riesgo I, II, III.
- Las personas que solo cuentan con el curso virtual de 50 horas, solo podrán administrar el SG SST de empresas de I, II, III de menos de 10 trabajadores.
- Se crean los estándares mínimos para empresas de producción agropecuarias.
- Las tecnologías podrán diseñar e implementar el SG SST de las empresas entre 11 y 50 trabajadores de riesgo I, II y III.
- En la evaluación de proveedores y contratista se debe incluir el cumplimiento de estándares. mínimos.
- La acreditación en SST sigue siendo un reconocimiento oficial por parte del Ministerio del trabajo.
- En los indicadores de prevalencia e incidencias la constante K, es de 100.000.
- El plan de seguridad vial se articula con el SG SST.

- Se establece un nuevo plazo para la implementación hasta el 31 de diciembre de 2019.” (Ministerio del Trabajo, 2019)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

En el contenido de la investigación se evidenció el compromiso de la dirección de la empresa Faberlic en la implementación del nuevo SG-SST, en concordancia con nuestra legislación, estableciendo un documento normativo denominado SG-SST, en el cual se establecieron un cúmulo de actividades aplicables a la organización de la empresa Faberlic, de acuerdo a sus características y que son de estricto cumplimiento, para conservar, preservar y aliviar la salud de los empleados en sus lugares de trabajo y exposiciones al medio ambiente.

Cuando se da inicio a la empresa Faberlic en la década de los 90, dentro de su estructura se crea el Departamento de Seguridad Industrial encargado de dar cumplimiento a las normas establecidas en Salud Ocupacional, definiendo su propio Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial aplicable en ese momento a la organización y el comité Paritario de Seguridad Ocupacional (COPASO). Por esta época en Colombia se estaba dando comienzo al tema con alguna seriedad, es decir no era un tema prioritario y hasta ahora se empezaba a tomar conciencia de la importancia y cuidado de la protección de los trabajadores en cuanto a su Salud se refiere. Así continua la organización actualizando en tiempo y forma el Reglamento de acuerdo a todas las reglamentaciones dictadas entre los años 1994 y 2013, fortaleciendo el Reglamento, abarcando todas las actividades y riesgos para minimizar los impactos, preservando y mejorando la salud de los trabajadores.

En el año 2013 a causa de una reingeniería en la organización desaparece el Departamento de Seguridad industrial, dando paso a la Gerencia Corporativa de HSEQ (Healthy, Safety, Environment & Quality) – Salud Seguridad, Medio Ambiente y Calidad -. Con este cambio estructural las directivas se mostraron cada vez más comprometidas con el

dinamismo, acción y presteza para el desarrollo de programas más eficientes en el bienestar social y mejora en la salud de todos sus colaboradores, aunado a las disposiciones legales, para alcanzar la calidad total optimizando y manteniendo el control de los procesos.

Con la promulgación del Decreto 1443 DE 2014 y el Decreto 1072 de 2015, en el cual se consolidó un único reglamento del sector trabajo y, en lo concerniente al Capítulo 6 SG-SST, se evidencia que la Gerencia de HSEQ, una vez contextualizados estos Decretos, puso en marcha toda su estructura para analizar, comparar e identificar las diferencias y similitudes entre el Programa de Salud Ocupacional estructurado a la fecha y las nuevas disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a las actas que se encontraron en los archivos para el cumplimiento de los procesos en cada uno de los ítem de la matriz del SG-SST, la Gerencia de HSEQ establece un grupo de trabajo nombrado como COMITÉ GENERAL PARA EL ESTUDIO, LA IMPLEMENTACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL SG-SST, con la participación directiva de la Gerencia General y presencial del Departamento de HSEQ, COPASST, Comité de Convivencia, Gerencia Administrativa, cuatro trabajadores (uno de cada área), un delegado nombrado por la ARL y un médico con especialización en salud ocupacional.

El comité segmentó la matriz del SG-SST en un PDT (Programa Detallado de Trabajo), priorizando la revisión de los ítems de la matriz que ya hacían parte del Programa de Salud Ocupacional para darles forma con la nueva norma. Para el desarrollo de esta primera parte correspondiente a 26 ítem de la matriz (que enunciamos a continuación), se conformaron 5 grupos de 3 personas, con un tiempo estimado en el PDT de seis meses a partir del 01 de junio de 2015 y una dedicación de dos horas diarias de lunes a viernes, con reuniones del comité los viernes cada quince días, para disertar sobre los avances, consolidando los temas avanzados.

Los 26 ítem analizados de la matriz implementada por el Ministerio de Trabajo corresponden a: Responsable del SG-SST; Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales; Pago de pensión trabajadores alto riesgo; Conformación COPASST / Vigía; Capacitación COPASST / Vigía; Conformación Comité de Convivencia; Programa Capacitación promoción y prevención PYP; Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas); Evaluación Médica Ocupacional; Actividades de Promoción y Prevención en Salud; Información al médico de los perfiles de cargo; Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos; Custodia de Historias Clínica; Restricciones y recomendaciones médico laborales; Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras; Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos; Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo; Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral; Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

En el análisis realizado se diseñaron los siguientes programas que no se tenían desarrollados: **FBL-M-003** PVE RIESGO ERGONÓMICO; **FBL-M-012** SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL; **FBL-M-021** PVE RIESGO AUDITIVO; **FBL-M-022** PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA CON ENTORNOS SALUDABLES Y PREVENCIÓN DEL RIESGO

CARDIOVASCULAR O ENFERMEDADES ASOCIADAS; **FBL-M-025** PREVENCIÓN DE ACCIDENTALIDAD POR RIESGO MECANICO; **FBL-M-023** GESTION PREVENCIÓN ACCIDENTALIDAD EN MANOS; **FBL-M-013** PROGRAMA DE PROTECCIÓN CONTRA CAIDAS; **FBL-M-020** PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO; **FBL-M-017** PROGRAMA PARA EL CONTROL DE PELIGROS ELÉCTRICOS; **FBL-M-024** PROTOCOLO DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA; **FBL-M-004** PROGRAMA DE CAPACITACIONES AVISAR y, **FBL-P-007** PROGRAMA DE INSPECCIONES.

A partir del 15 de enero de 2016, se continúa con la implementación de los otros 36 ítem de los estándares mínimos que hacen parte de la matriz, iniciando con:

La implementación de la política del SG-SST verificando que incluya todos los riesgos, controles y procedimientos, para minimizar las posibles afectaciones en que se puedan ver involucrados los empleados y así obtener un clima laboral más sano.

Se implementan los softwares que garantizan la actualización y verificación en los cambios legales.

Se revisaron los pagos a la ARL de los últimos cuatro meses, verificando que se encuentran debidamente pagados de acuerdo a la norma.

Se diseña el plan de formación y socialización para todos los trabajadores de la institución.

Se adecua el formato para el cumplimiento de la inducción, reinducción para todos los trabajadores, teniendo en cuenta el rol y las actividades a desarrollar.

Se establece el procedimiento para implementar el Listado Maestro de Documentación física y magnética.

Se desarrolla procedimientos de diferente índole debidamente controlados a través de una codificación especial, que incluyen formatos de verificación y revaluación de las actividades y peligros a los cuales puedan estar expuestos los empleados, calificando dichos riesgos.

Se desarrollan los siguientes planes: **FBL-P-011** PLAN DE EMERGENCIAS; **FBL-M-026** PLAN DE MANEJO AMBIENTAL; **FBL-N-013** PLAN DE AUDITORIAS; **FBL-M-014** PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL; CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COPASST Y ACTIVIDADES HSE.

De acuerdo al plan de seguridad, salud en el trabajo, se revisan y actualizan las siguientes políticas con directrices claras y específicas: **FBL-D-003** POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL; **FBL-D-008** POLITICA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS; **FBL-D-010** POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN; **FBL-D-011** POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL; **FBL-D-111** POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN; **FBL-D-113** POLÍTICA DE NÓMINA.

Esta implementación se terminó el 15 de diciembre de 2016, con la participación del comité creado para este fin y de todos los trabajadores tanto de alta gerencia, como personal indirecto.

3.2. Tabla No. 1 – Estándares mínimos SG-SST. FABERLIC

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: FABERLIC							Número de trabajadores directos: 55			
NIT de la Entidad: 801.236.890-4							Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Grupo No.23 Investigación Grado–Diplomado en Profundización de Gerencia del Talento Humano							Fecha de realización: 21 de octubre 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 (10%)	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				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				

	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				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		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				13
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		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				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0				
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				

		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1				1		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				

		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				12,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos,	2,5		2,5				

			instructivos, fichas, protocolos								
			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 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				10	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5	
			6.1.2 La 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%)	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 medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES				100					95,5

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

3.3.1. Fase 1 - Evaluación Inicial:

De junio hasta agosto del año 2017, en base al ciclo PHVA, la gerencia del departamento de HSEQ y su grupo de trabajo planifica la revisión inicial de acuerdo al orden y planteamiento de la Resolución 1111 de 2017, nombrando responsables y plazos de ejecución, para comenzar con la transición al SG-SST.

Se evidencia en el documento Gerencia del cambio de fecha 23 de marzo de 2017 la solicitud de la Gerencia de HSEQ para dar inicio a la valoración del riesgo por la nueva utilización en la organización de la matriz según los estándares relacionados para dar cumplimiento al cambio de la normatividad en cuanto al SG-SST, incluyendo algunas actividades de acuerdo al orden planteado en la Resolución 1111 de 2017.

Planeando la siguiente relación de acciones entre marzo y agosto de 2017: **1.** Formulación de soporte documentado donde se vincula la responsabilidad a un cargo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionando concertación con responsabilidades; **2.** Vinculando Recursos Humanos con verificaciones del cumplimiento del perfil del Gerente HSEQ, según lo establecido en la Resolución 1111 de 2017; **3.** Solicitar al Depto. De recursos humanos la actualización del perfil del garante de cumplimiento del SG-SST, en cuanto a requisitos de educación y formación y verificar el cumplimiento de la certificación del curso educativo modalidad virtual de 50 horas del gerente de HSEQ; **4.** Verificar y replantear el decálogo de funciones y también de responsabilidades de los cargos existentes en el organigrama, asignando y documentando las obligaciones específicas para el SG-SST y esto desplegado a todos los niveles de la organización; **5.** Reordenar lo relacionado

presupuesto del SG-SST para mantener control de la gestión de los planes de trabajo;

5. En conjunto con la ARL Bolívar realizar el plan de trabajo, con el fin de que la ARL brinde la asistencia necesaria para las labores que se desarrollen y sean catalogadas con alto factor de riesgo; **6.** Cargar a la plataforma otorgada por la ARL Bolívar los soportes de los requisitos mínimos para el seguimiento y obligación legal de sus empresas afiliadas; **7.** Actualizar en la herramienta SIG el total de actividades en las cuales participa el COPASST (inspecciones, reuniones mensuales, seguimiento a mediciones higiénicas, notificaciones y seguimientos a auditorias, entre otras); **8.** Establecer cronograma de capacitación desarrollado desde el Comité de Convivencia Laboral, vinculando temas como Comunicación asertiva, resolución de conflictos, aceptación de los cambios, entre otros. **9.** Se elabora un programa detallado de los temas más relevantes para desarrollar su implementación entre septiembre y diciembre de 2017.

3.3.2. Fase 2 - Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial:

3.3.2.1. Autoevaluación:

Entre septiembre del 2017 y diciembre de 2017 se inicia el plan de mejora de acuerdo a la autoevaluación. **1.** Se Capacitan a todos los funcionarios pertenecientes a la organización antes del inicio de sus labores: Se realiza capacitaciones en: capacitación en factores generales y específicos sobre las labores a realizar según su cargo, la individualización de riesgos y vigilancia de estos mismos en área de trabajo, la anticipación de sucesos con riesgo en las diferentes labores y también enfermedades de carácter laboral; **2.** Revisan y modifican la política integral de gestión, con su debida divulgación y publicación de esta al personal y COPASST, como constancia con revisión de Representante Legal, y que será revisada por lo menos una vez al año a partir de su publicación inicial; **3.** Se revisa cada objetivo del Sistema de Gestión

Integral, que deben ser objetivos, sujetos a valoración, cuantificables y con proyecten las fines de la organización, afines según método de trabajo de carácter anualizado, alineados a la normatividad existente, teniendo soporte documental, con difusión a todos los integrantes de la organización, sujeto a revisión y evaluación por lo menos una ocasión anualizada, con probabilidad para actualización si se requiere, y que presentan ajustes a las prioridades enmarcadas y que se hallan aprobado por la gerencia: **4.** Se actualiza el Procedimiento FBL-P-026 Manejo de comunicaciones participación y consulta, donde la organización desarrolla mecanismos eficaces para el desarrollo adecuado con avisos internos y externos orientadas para preservar Seguridad y Salud en el Trabajo, para muestra en mención “la información de escenarios de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas”; **5.** Se actualiza el procedimiento FBL-LI-044 Matriz de exámenes médicos por cargo, informando al profesional de la salud que desarrolla las valoraciones ocupacionales del listado de actividades de cada responsabilidad, dando representación de los quehaceres además de los medio en los cuales se desplegará cada tarea **6.** Se revisa y actualiza el procedimiento FBL-P-006 Evaluaciones médicas pre y ocupacionales, Asegurando que esté bajo la normatividad y a los riesgos que se halla expuesto el colaborador. Verificar y definir constancias de las valoraciones médico laborales y que sean habituales según la dimensión, la periodicidad de afectación; esto con todos y cada uno de los riesgos, el dictamen del momento salud de cada integrante de la organización, las instrucciones de los diferentes sistemas de control epidemiológico y de normatividad del estado actual. Estas valoraciones médico ocupacionales estarán difundidas por medio digital y físico al integrante de la organización y se adjuntaran en su historia médica; **7.** Se actualiza algunos datos de los integrantes de la organización, desde 12 meses atrás: parámetros socio-demográfica como la edad,

sexo, escolaridad, estado civil, también la identificación de condiciones saludables, valoración y observación de los datos estadísticos relacionados con la salud de los integrantes de la organización, además de los datos obtenidos de las valoraciones médicas ocupacionales **8.** Actualización de archivo FBL-M-022 Programa de vigilancia cardiovascular, se Cambia el nombre y el enfoque del documento a Programa de estilos de vida con entornos saludables y prevención del riesgo cardiovascular o enfermedades asociadas; se amplía el enfoque del programa e se incluyen acciones directas destinadas a la prevención y el control del consumo de estupefacientes, al alcohol y el tabaco. **9.** Se actualiza procedimiento FBL-P-004 Reporte e Investigación de IL-AL AA y EL, garantizando la inclusión de las actividades y los tiempos de ejecución de: Reporte a la ARL y EPS donde se relacionan sucesos con carácter “accidente” como también “afectaciones de carácter laboral” diagnosticadas, reporte a la Dirección Territorial sobre algún acontecimiento catalogado como grave; accidente donde cobre la vida del trabajador y enfermedades diagnosticadas bajo carácter laboral, desarrollar investigación de todos los incidentes a acciones que clasifiquen en accidentes de trabajo además de todas las enfermedades cuando tengan dictamen como laboral, estableciendo las orígenes básicos y la probabilidad de nuevo suceso, documentar estadísticamente de cada incidente y accidente laboral, también de enfermedad laboral presentadas, análisis trimestral de este control documental con las determinaciones obtenidas en cada verificación, serán aplicadas buscando el progreso continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; **10.** Se implementa en el programa SIG la medición mensual de los accidentes de trabajo (AT) y clasificación del origen de los peligros o riesgos factor generador sí es físico, psicosocial, químico, de seguridad, biológico, etcétera, Las mediciones corresponde a: Frecuencia de AT según el riesgo, Mortalidad por AT de

acuerdo al riesgo, Prevalencia de AT de acuerdo al riesgo e Incidencia de AT de acuerdo al riesgo; **11.** Se actualiza el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias donde se identifica cada amenaza, se valora y examina la inseguridad, incluyendo gráficos de planos de las instalaciones donde se identifican todas las áreas indicando todas las salidas de emergencia con que se cuentan, y demás señalización que enmarca la normatividad, desarrollo de ejercicios de tipo simulacros con al menos una vez por año, con su debido protocolo y difusión de resultados. Teniendo presente cada jornada laboral; **12.** Se Verifica con la colaboración del programa Profe de la ARL Bolívar, la conformación, capacitación y dotación de la brigada dispuesta para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, constituida según las capacidades y el tamaño de la organización donde se prevea los primeros auxilios, evacuación por diferentes alertas, contra incendios, etc.); **13.** Se definen los estándares de disposición, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; **14.** Se establece el procedimiento para la revisión gerencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con al menos una verificación al año, comunicando los resultados al COPASST; **15.** Se Articulan el Plan Estratégico de Seguridad Vial, y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo el plan se extiende a todos los actores que intervienen en la seguridad vial, como son los trabajadores, sus familias y la relación de grupos de inherentes, identificados por la organización. Se presento al Ministerio de transporte para su aprobación y el 17 de diciembre de 2017 el Ministerio nos da respuesta del PESV que presentamos, con algunas recomendaciones que se incluirán en el año 2018, para continuar con el trámite de aprobación final.

3.3.2.2. Diseñar y formular plan anual 2018:

En base a la implementación y a los avances obtenidos al 31 de diciembre de 2017, se evidenció que la organización en cabeza de la Gerencia de HSEQ, diseño el plan para el año 2018 en el documento FBL-E-009 a través de la herramienta Web SIG. En el diseño se acordó entre otros aspectos: **1.** Implementar el PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial) como también Programa de Mantenimiento de Equipos; **2.** Integrar con el sistema de contabilidad Versus la herramienta WEB del SIG el presupuesto de HSE en el SG-SST, para hacerlo más expedito en su seguimiento; **3.** En enero de 2018 se revisan las políticas de la compañía: POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN; POLÍTICA SOBRE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS; POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL; POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL; POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, refrendadas por el Gerente general y Representante Legal. Con las políticas se ratifica la responsabilidad de la compañía sobre el Sistema Integrado de Gestión, se compromete a generar los recursos que permitan identificar riesgos, la valoración y estimación de cada uno de ellos y determinación de los pertinentes controles como lo expresa en la revisión del documento y demás parámetros indicados en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017. **4. Programas de Capacitación: Cumplimiento:** Cumplir con el 100% de capacitaciones planeadas del módulo AVISAR – Manejo de estrés, Administración del tiempo y uso del tiempo libre, Funciones, responsabilidades, competencias y habilidades del CCL y Técnicas de modificación de conductas inseguras; **Eficacia:** Lograr que la población evaluada obtenga una calificación ≥ 7 puntos; **Cobertura:** $\geq 80\%$ de la población con las capacitaciones programadas; **5. Programas de Inspección: Cumplimiento:** cumplir con el 95% de Plan de Inspecciones Planeadas; **Eficacia:** Cerrar eficazmente el 80%

de las NC o hallazgos detectados en las inspecciones; **cobertura:** Cubrir el 80% de los elementos / aspectos seleccionados para inspeccionar. **6. Programa de Seguridad Vial: Cumplimiento:** Cumplir el 100% de las actividades del programa; **Cobertura:** $\geq 90\%$ de personal con curso de manejo defensivo; **Eficacia:** $\leq 20\%$. Disminuir la Frecuencia de incidentes con vehículos de la compañía. **7. PVE Psicosocial: Cumplimiento:** Cumplir con el 100% de las actividades del PVE; **Cobertura:** $\geq 80\%$ de la Población en las actividades del PVE; **Incidencia:** $\leq 20\% =$ (# de casos nuevos (Riesgo Alto + Riesgo Medio) / #Total trabajadores expuestos; **Prevalencia** $\leq 20\% =$ # de casos nuevos + antiguos (Riesgo Alto + Riesgo Medio) / # Total de trabajadores expuestos. **8. PVE Ergonómico: Cumplimiento:** Cumplir el 100% de las actividades programadas en el PVE; **Cobertura:** $\geq 60\%$ de la Población en las actividades del PVE; **Eficacia:** = Cero (0) enfermedades laborales por exposición al riesgo Biomecánico; **Incidencia** $\leq 20\% =$ (# Casos Nuevos Sintomáticos en el Período) / (# Total Trabajadores expuestos en el periodo); **Prevalencia:** $< 20\% =$ (#Casos Nuevos Sintomáticos en el Período + #Casos, Sintomáticos antiguos o existentes / (# total Trabajadores expuestos)*100%. Mantener una proporción de prevalencia por afectación a nivel biomecánico; **Efectividad de Evolución:** Casos Sintomáticos: $(1 - \text{\#Casos Sintomáticos al final del periodo}) / \text{\#Total de trabajadores expuestos} \times 100 \geq 50\%$; **9. Programa de estilo de vida con entornos saludables y Prevención del riesgo cardiovascular: Cumplimiento:** $\geq 60\%$ de la Población en las actividades del PVE; **Eficacia:** Cero (0) EP por exposición al riesgo cardiovascular; **Incidencia** $< 20\%:$ (# Casos Sintomáticos Nuevos en el Período) / (# Total Trabajadores expuestos en el periodo)*100%; **Prevalencia:** $< 20\%:$ (# Casos Sintomáticos Nuevos en el Período + # Casos Sintomáticos antiguos o ya existentes / (# total Trabajadores expuestos)*100%. Mantener esta proporción de prevalencia por

afectación a cardiovascular; **Cobertura:** $\geq 60\%$ de la Población en las actividades del PVE.

Igualmente se diseñó plan bajo los mismos parámetros para programas para: PVE Gestión de prevención de accidentalidad en manos; Programa de Prevención por Riesgo Mecánico; PVE Auditivo; Programa Plan de Manejo Ambiental; Programa de Riesgo Químico; Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento; Plan de Emergencias; Auditorías Internas, una en el año para -> Auditoría Interna de RRHH, Auditoría Interna HSEQ y Evaluación de requisitos legales y otros, Actividades HSE / accidentalidad **Cumplimiento:** Cumplir con el 100% del plan de actividades en HSE; Disminuir el IS: teniendo como línea base los resultados del 2016 $\rightarrow I.F1 \leq 3.85$; $I.S2 \leq 72.36$; $I.L.I3 \leq 0.28$ y Presupuesto Asignado para la Gestión HSEQ.

Se diseñó el presupuesto para el año 2018, con una previsión total de \$158.000.000, dejando un imprevisto del 2%, para un total de \$161.160.000, con actividades a desarrollar de enero de 2018 a diciembre de 2018, con 15 rubros principales a saber: Personal HSE \$50.000.000; Plan de Auditorías \$16.000.000; Plan de emergencias \$4.000.000; Seguridad Industrial \$20.000.000; Programa de capacitación y formación \$2.000.000; Plan de manejo ambiental \$10.000.000; Programa de vigilancia epidemiológico – Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo \$10.000.000; Programa de SBC \$5.000.000; PVE ergonómico \$10.000.000; Plan estratégico de Seguridad vial \$1.000.000; Riesgo público \$1.000.000; Programa contra caídas \$3.000.000; Programa auditivo \$1.000.000; Programa cardiovascular \$4.000.000; Programa de riesgo Químico \$1.000.000; Otros \$20.000.000 que incluye Apoyo a RRHH para Evaluaciones médicas ocupacionales y Profesiogramas, compra

de equipos de seguridad entre otros. Así mismo el presupuesto contiene un total de 72 actividades en los 15 rubros.

3.3.3. Fase 3 – Formular Plan anual 2019:

Realizado entre el periodo enero de 2018 a diciembre de 2018. Se estimaron las siguientes actividades:

✓ Mantener el programa de entrenamiento y capacitación para garantizar las competencias en HSEQ del personal y prevenir la contaminación ambiental, así como los accidentes, incidentes laborales bajo los siguientes criterios proceso evaluación del desempeño; programa de capacitaciones avisar.

✓ Prevenir incidentes y accidentes ocupacionales con pérdida de tiempo en el desarrollo de las actividades bajo los siguientes criterios: Cronograma de actividades del COPASST; programa de inspecciones; con plan estratégico seguridad vial; programa de protección contra caídas; actividades HSE; plan de emergencias; gestión prevención accidentalidad en manos; programa de seguridad basada en el comportamiento.

✓ Prevenir enfermedades ocupacionales para salvaguardar la seguridad operacional y la salud de origen biomecánico, cardiovascular como también otras fuentes, provenientes del riesgo en las actividades bajo los siguientes criterios: protocolo de vigilancia en salud pública; programa de estilos de vida con entornos saludables y prevención del riesgo cardiovascular; programa de vigilancia epidemiológica, ergonómico; PVE auditivo; programa para la prevención de accidentes por riesgo mecánico.

✓ Programa de vigilancia epidemiológico factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- ✓ Programa riesgo químico y plan de manejo ambiental.
- ✓ Proceso gerencial.
- ✓ Proceso operaciones
- ✓ Plan de auditorias

En general implementar plan de mejoramiento continuo, garantizando así una activación de acciones tanto preventivas como correctivas basadas en las deducciones de control y supervisión que arrojará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Se diseñó un presupuesto para el 2019, con una previsión total de \$142.000.000, dejando un imprevisto del 2%, para un total de \$144.840.000, con actividades a desarrollar de enero de 2019 a diciembre de 2019, con 15 rubros principales a saber: Personal HSE \$55.000.000; Plan de Auditorías \$16.000.000; Plan de emergencias \$4.000.000; Seguridad Industrial \$20.000.000; Programa de capacitación y formación \$2.000.000; Plan de control ambiental \$10.000.000; Programa de vigilancia epidemiológico – Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo \$5.000.000; Programa de SBC \$5.000.000; PVE ergonómico \$10.000.000; Plan estratégico de Seguridad vial \$4.000.000; Riesgo público \$1.000.000; Programa contra caídas \$2.000.000; Programa auditivo \$1.000.000; Programa cardiovascular \$1.000.000; Programa de riesgo Químico \$1.000.000; Otros \$5.000.000 que incluye Apoyo a RRHH para Evaluaciones médicas ocupacionales y Profesiogramas, compra de equipos de seguridad entre otros. Así mismo el presupuesto contiene un total de 72 actividades en los 15 rubros.

3.3.4. Fase 4 – Seguimiento y Plan de Mejora:

De enero 2019 hasta el mes de marzo del 2019, se analizó como fue el cumplimiento del plan de anual de 2018:

3.3.4.1. Autoevaluación:

Se cumplió con un 93.4% de los indicadores generales, es decir se cumplió el Plan anual de 2018 en un 93.4%; la anterior evaluación se confirmó teniendo en cuenta la herramienta Web SIG, por la cual se controlaron los programas, objetivos e indicadores de HSEQ de 2018; de tal modo se concluye que la gestión de manera global, alcanzaron las metas establecidas. El total de indicadores proyectados en el año 2018 fue de 106, resultando el 93.4% de cumplimiento del SIG.

Se comentan los más representativos:

Programa de capacitaciones (AVISAR), Todos los aspectos de capacitación fueron impartidos a la población trabajadora objetivo Se emplearon 1.128 horas al año de capacitación distribuidas entre charlas, entrenamiento, capacitaciones intra y extramurales con diferentes entidades, cumpliendo con el programa de capacitación AVISAR y la ley 50 del año 1990.

Programa de inspección: Todas las inspecciones planeadas se ejecutaron.

Programa de seguridad vial: Cero (0) incidentes como tampoco accidentes con vehículos de la organización. Se cumple la meta con la totalidad de los empleados que utilizan vehículos para la compañía con el curso de manejo defensivo para vehículos livianos y pesado según corresponda.

Programa de Estilos con entornos saludables y prevención del riesgo cardiovascular: Se cumplió la meta. Sólo se tiene identificado el caso antiguo con deficiencia cardiovascular de origen común de un empleado del área Comercial. A pesar que se cumplió la meta, se propondrán estrategias para participación masiva de las actividades de este PVE.

Así sucesivamente se cumplió la meta con los programas de prevención por riesgo mecánico; PVE auditivo; Programa plan de manejo ambiental; Programa de riesgo químico; Esquema de seguridad fundado en el factor comportamental; Plan de emergencias; Auditorías internas; Valoración del cumplimiento de los requisitos legales, otros requisitos y nuevas exigencias legales, entre otros.

En la empresa Faberlic, el COPASST desarrolla una credencial de alto valor en el desarrollo y vigilancia de la normatividad y de reglamentos que rigen el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando así la disminución al mínimo de los riesgos de enfermedad laboral y/o accidentes laborales. Con intervención así: Participación activa durante el periodo en la individualización de peligros y valoración de riesgos, esto acuerdo al artículo 2.2.4.6.26 Gestión del cambio del Decreto 1072 del 2015; Se analizaron los resultados de las evaluaciones ambientales y se emitieron las recomendaciones de acuerdo al artículo 2.2.4.6.15, Parágrafo 3 del Decreto 1072 del 2015; Se recibieron las revisiones gerenciales para la posterior emisión de recomendaciones, de acuerdo al requisito 1.2, elementos visibles del compromiso gerencial de la Guía RUC; Se participó en la revisión y seguimiento de indicadores HSEQ; Se participó activamente en auditorías internas y externas programadas durante el periodo evaluado en el 2018 y se recibió oportunamente los resultados de esas auditorías, en cumplimiento del artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 del 2015; Se participó activamente con la investigación de incidentes y accidentes presentados en el periodo evaluado del 2018 (que para este periodo se presentaron 2).

Se cumplió con el 91.89% del presupuesto.

3.3.4.2. Plan de mejora:

Se debe prestar especial atención y presentar plan de mejora en:

✓ **PVE ergonómico:** No se cumplió la meta en cuanto Eficacia, ya que se clasificó la enfermedad del túnel del carpo mano derecha de una trabajadora de Servicios Generales - Auxiliar de Oficios Varios y Cafetería- como enfermedad de origen laboral por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, aunque si se cumplió con los parámetros de la meta: cobertura, incidencia y prevalencia y efectividad de evolución de casos sintomáticos.

✓ **PVE Gestión de prevención de accidentalidad en manos:** No se cumplió con la Eficacia ya que se presentaron dos accidentes de trabajo con afectación en manos; quemadura en brazo derecho y fractura de la epífisis de radio inferior derecha. A estos casos se les realizó investigación, se aplicó en plan de acción para el primer caso; en el segundo caso se está esperando el reingreso del empleado, sin embargo, se tiene programado plan de rehabilitación integral del empleado con reubicación temporal con el apoyo de la ARL Bolívar para su recuperación adecuada. Tampoco se cumplió con la meta de tasa de incidentalidad por los dos accidentes, a pesar de que se cumplieron los indicadores de Cobertura.

Así mismo se evidencia de acuerdo a las actas las siguientes recomendaciones para mejoras, necesidades de cambio o recursos:

✓ Se debe Integrar con el Sistema de Contabilidad Vs. Herramienta WEB del SIG, el presupuesto de HSE para hacerlo más expedito en su seguimiento.

✓ Implementar el PESV en el aplicativo

✓ Cumplir con los indicadores trazados para el presente año tomando en cuenta que cada vez se incrementan y se plantean más retos para la organización

✓ Realiza la medición, seguimiento y análisis de los indicadores semestralmente.

✓ De acuerdo con el Resolución 0312 del 13 de febrero 2019, se evidencia que se debe actualizar la matriz y proceder con las siguientes acciones planteadas, como gestión y mejora del cambio:

1.1.6 COPASST - 2.8.1 Mecanismos de comunicación -> Realización de reuniones del COPASST mensual, Elaboración de actas de reunión como evidencia.

1.1.8. CCL -> Realización de reuniones trimestrales del Comité de Convivencia Laboral (CCL), Elaboración de actas de reunión como evidencia.

2.8.1 Mecanismos de comunicación -> Actualizar los procedimientos asociados y garantizar eficacia y utilización de los mecanismos de comunicación identificados por la empresa Faberlic, Levantar plan de acción (correctivo) tendiente a identificar causas de incumplimiento de los mecanismos de comunicación, por ejemplo: Fallas en la elaboración de las Actas de reunión periódica COPASST y CCL, Pasaporte de seguridad. Si no se usa, actualizar el procedimiento.

3.1.4. Examen Médico Ocupacional (EMO)-> Realización de EMO a todo el personal (Hizo falta GG, Asesor.), Establecer relación documental que soporte el reporte por escrito al integrante de la organización con la relación de cada resultado de las valoraciones médicas ocupacionales realizadas, Realizar seguimiento a cada recomendación médicas relacionadas en el EMO por lo menos 1 vez al año.

3.1.5 Custodia de historias clínicas ocupacionales-> Solicitar certificación a IPS.

3.1.7 Estilos de vida saludable -> Garantizar evidencia de campañas y actividades asociadas a estilos de vida saludable, control del tabaquismo, fármaco-dependencia.

3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes, Incidentes y Enfermedad laboral-> Actualizar mensualmente el soporte escrito de horas hombre en la plataforma SIG para que se puedan generar las estadísticas.

3.3.1 Medición de severidad; 3.3.2 Medición de la frecuencia; 3.3.6 Medición del ausentismo; 6.1.1 Indicadores de estructura, proceso y resultado -> Los indicadores relacionados en la Res. 0312 de 2019 se miden y controlan mensualmente, por ello se debe: Actualizar mensualmente el registro de horas hombre en la plataforma SIG para que se puedan generar las estadísticas. Se tienen datos hasta marzo de 2019); Actualizar mensualmente en la plataforma SIG registros de ausentismo laboral por enfermedad de carácter común, enfermedad laboral, accidente laboral entre otros. (Cuentan con datos hasta marzo de 2019).

3.3.1 Medición de severidad; 3.3.2 Medición de la frecuencia; 3.3.3 Medición de la mortalidad; 6.1.1 Indicadores de estructura, proceso y resultado -> Actualizar en la herramienta SIG la fórmula de los indicadores, de acuerdo a los cambios de la Resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos).

4.2.1 Medidas de prevención y control de peligros -> Revisión y actualización de la matriz de peligros siempre que hallan incidentes, accidentes o enfermedades de origen laboral. Socializar los cambios a los empleados; Visualizar las medidas y actividades aplicadas como consecuencia de Enfermedad Laboral, Accidente de Trabajo o recomendaciones del diagnóstico de condiciones de salud de la IPS en el plan de trabajo de los programas o PVE de la empresa Faberlic.

Otros -> Dejar evidencia de la dotación que se le entrega a los Brigadistas (acta): chaleco, pito, guantes y otros.

Incluir dentro del módulo de acciones correctivas y preventivas, los hallazgos realizados por la ARL y crear si es posible en la herramienta SIG como fuente a la ARL, autoridades ambientales y/o Direcciones territoriales.

La empresa Faberlic cumple con el requisito de contar con un perfil de cargos, sin embargo, es necesario hacer modificaciones sobre las autoridades, responsabilidades, y rendición de cuentas de acuerdo al nivel del cargo (empleador, gerentes, líderes de área, personal operativo, personal HSEQ).

Como conclusión según las evidencias encontradas en la revisión de archivos y herramienta Web SIG, a pesar de que solo recién se ha adaptado el sistemas de gestión de manera integrada, se comprueba que ya muestra una grado de madurez de los sistemas importante, hay responsabilidad con los requisitos legales, contractuales y otros requisitos suscritos, así lo demuestran los resultados de las auditorías internas etc. y, para este periodo se ratifica de la gerencia la suficiencia de los recursos necesarios por el logro de las expectativas trazadas.

3.3.5. Fase 5 – Inspección – Vigilancia y Control:

De abril de 2019 en adelante, se evidencia que se implementaron todos los planes de mejora indicados en el numeral 3.3.5.2., se lleva un control estricto de cumplimiento mensual de todos los programas propuestos, a través de la herramienta Web SIG. Así mismo se viene cumpliendo el presupuesto de acuerdo a las actividades programadas mensualmente.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Se establece con la Matriz de calificación de los estándares mínimos para la empresa Faberlic una valoración de 95.5 dicha calificación ubica a la empresa Faberlic en una categoría favorable o aceptable, denotando la responsabilidad de la organización respecto a la salud y seguridad para con sus colaboradores. A continuación, relacionamos lo obtenido según la evaluación cualitativa determinada por el estado:

Esto en el ciclo PLANEAR, en el estándar de Contratación se evidencio el no cumplimiento en el siguiente ítem:

2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas. No se ha realizado ningún procedimiento que cumpla con lo indicado en el SG-SST; se evidencia que solamente se limitan a verificar la situación financiera y económica de los proveedores y subcontratistas a través de los EEFF, pero no se deja ninguna trazabilidad y no se verifica ni se realiza un estudio sobre el cumplimiento de calidad de los servicios ofrecidos y los estándares de seguridad.

En el ciclo HACER, en el estándar de Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, se evidenció en no cumplimiento en el siguiente ítem:

4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas. No Se tiene un procedimiento que permita llevar una trazabilidad cronológica de las potencializaciones periódicas para las instalaciones, equipos, maquinaria y instrumentos; existen unos formatos dispersos sin ningún control ya que no se diligencian en su totalidad y solo se observa evidencias de algunos mantenimientos correctivos que preventivos, corriendo el riesgo de alguna accidentalidad que se pueda presentar.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Se debe tener en cuenta que la Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que intenta y busca la prevención de las enfermedades ocasionadas por los escenarios laborales, también salvaguardar y promover la salud de los integrantes de la organización.

Dado lo anterior el SG-SST implementado por la Empresa Faberlic, aunque intenta mantener sus estándares al día y cumplir con cada regla que esta exige, existen excepciones y falencias a mejorar tales como:

1. **Normas para la subcontratación de terceros:** Acatar las leyes según artículo 183 E del Código del trabajo: "*la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud*".

2. **Evaluación técnica, ambiental, de seguridad industrial, calidad y selección:** Se debe iniciar un proceso de perfeccionamiento empresarial donde el objetivo sea ser competitivos ambientalmente, que el éxito de la empresa Faberlic sea la satisfacción material y emocionales que le permitan vivir con calidad a todos los que rodean esta organización.

3. **Compromiso, contratistas, subcontratistas, proveedores y similares:** Presentar los requisitos mínimos en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente (SSTMA) que deben cumplir todo CONTRATISTA o PROVEEDOR cuya intención sea prestar servicios o suministrar productos a la organización.

4. **Solicitud de Información para el cumplimiento de disposiciones, legales y ambientales:** La empresa Faberlic tiene la obligación de dar el primer paso con la detección de qué riesgos van a afectar a la empresa y la gravedad de estos adelantándose a minimizar la probabilidad existe de que se produzcan, apoyándose en las disposiciones legales y ambientales que soportan a las empresas en Colombia.

5. **Planificación, programación y control de progreso contratistas:** Ejercer un plan metodológico apoyado de herramientas ofimáticas.

6. **Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos y maquinas:** Mantener una ficha técnica de cada equipo y hacer seguimiento periódico.

7. **Cronograma y mantenimiento periódico de instalaciones, equipos y maquinas:** La empresa Faberlic diseñará una ficha técnica con la vida útil de cada equipo y de cada activo, separado por carpetas separando los años de menor a mayor y diseñará una manera de generar la alerta en un planeador físico y digital que envíe la alerta en las fechas oportunas, repitiéndose cada año.

8. **Control de existencias mínimas sugeridas de repuestos y elementos de mantenimiento:** Diseñar un solo almacén de repuestos donde los requerimientos se vean organizados y aptos para el mantenimiento diario de equipos e instalaciones de cualquier nivel operacional, se hace necesario un espacio organizado tanto administrativo como físico según las necesidades operativas.

9. **Formatos a utilizar para mantenimientos e indicadores de gestión:** Deben ser formatos muy fáciles de leer y diligenciar facilitando la operatividad diaria de la organización y la digitalización del papel al computador.

5.2. Tabla No.2 Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Id	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Precedencia	MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS	ECONOMICOS	oct '19		nov '19			dic '19		
										29	06	13	20	27	03	10	17
0	PROYECTO TESIS	72 días	dom 13/10/19	lun 23/12/19					\$ 2.050.000,00								
1	Normas para la subcontratación de terceros y proveedores	8 días	dom 13/10/19	dom 20/10/19		Tablero, marcadores borrables, borrador, tinta	Gerente y Grupo de Procura	Computador, Impresora, internet, Sala reuniones	\$ 400.000,00								
2	Evaluación técnica, ambiental, de seguridad industrial, calidad, selección y control de proveedores	8 días	lun 21/10/19	lun 28/10/19	1	Tablero, marcadores borrables, borrador, tinta impresora, lápiz, papel	Gerente y Grupo de Procura	Computador, Impresora, internet, Sala reuniones	\$ 300.000,00								
3	Compromiso Contratistas, subcontratistas, proveedores y similares	8 días	mar 29/10/19	mar 05/11/19	2	Tablero, marcadores borrables, borrador, tinta impresora, lápiz, papel	Auditor y Gerente Procura	Computador, Impresora, internet, Sala reuniones	\$ 200.000,00								
4	Solicitud de información para el cumplimiento de las disposiciones legales, ambientales y de SST para selección de contratistas	8 días	mié 06/11/19	mié 13/11/19	3	Tinta impresora, lápiz, papel	Grupo de Procura	Computador, Impresora, internet	\$ 100.000,00								
5	Planificación, programación y control de progreso Contratistas	8 días	jue 14/11/19	jue 21/11/19	4	Tablero, marcadores borrables, borrador, tinta	Grupo de Procura	Computador, Impresora, internet, Sala reuniones	\$ 150.000,00								
6	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos. Máquinas y herramientas	8 días	vie 22/11/19	vie 29/11/19	5	Tinta impresora, lápiz, papel	Gerente Servicios Generales y su Grupo	Computador, Impresora, internet	\$ 200.000,00								
7	Cronogramas y procedimientos de mantenimientos preventivos y correctivos	8 días	sáb 30/11/19	sáb 07/12/19	6	Tinta impresora, lápiz, papel	Asistente de Servicio Generales	Computador, Impresora, internet	\$ 250.000,00								
8	Control de existencias mínimas sugeridas de repuestos y elementos de mantenimiento	8 días	dom 08/12/19	dom 15/12/19	7	Tablero, marcadores borrables, borrador, tinta impresora, lápiz, papel	Gerente Procura y almacenist	Computador, Impresora, internet, Sala reuniones	\$ 150.000,00								
9	Formatos a utilizar para mantenimientos e	8 días	lun 16/12/19	lun 23/12/19	8	Tinta impresora, lápiz, papel	Gerente Servicios Generales	Computador, Impresora, internet	\$ 300.000,00								

RECOMENDACIONES

Es de alta prioridad que la empresa Faberlic, despliegue las acciones necesarias para contar con los medios o herramientas como lo es el uso del correo institucional, intranet, publicaciones en áreas comunes que promuevan la difusión de la información relacionada con lo que implica el SGSST y los ajustes que está haciendo la misma organización para estar en regla con lo estipulado por la legislación del país y con esto lograr que los colaboradores redireccionen sus actividades con las metas de la empresa Faberlic.

Se recomienda la aplicación de las diferentes actividades técnicas y administrativas con el propósito de conservar o realizar los cambios oportunos desde las instalaciones hasta la totalidad de todos los equipos implicando con un monitoreo constante reduciendo la probabilidad de accidentes laborales y donde también se reducirá costos de mantenimiento tradicional al no haberse omitido el mantenimiento preventivo.

Para la valoración y elección de distribuidores de materia prima y contratistas se requiere que la organización y que cada uno de los responsables deban verificar que se cumplan con las disposiciones legales laborales vigentes y las exigencias que sean acordadas en los pliegos de contratación, es así que los incumplimientos deben reportarse a la persona competente en los tiempos establecidos para tomar acciones necesarias.

La empresa Faberlic deberá implementar las acciones correctivas y de mejora buscando subsanar falencias halladas en la auditoria de implementación y la matriz del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) bajo parámetros del Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, sumado con supervisión y control estricta por parte del encargado y responsable del SGSST quien verificará constantemente el cumplimiento de los patrones evaluados previamente y descritos bajo resolución 0312 del 2019.

Coordinar actividades de relacionamiento con los trabajadores de las diferentes áreas donde se generen espacios de participación recíproca obteniendo aportes y sugerencias para cada entorno, logrando mejorar procedimientos y actividades laborales.

Proyectar capacitaciones acordes a los cargos y funciones de cada integrante de la organización.

Potencializar en la organización la cultura holística para el alcance de metas, buscando lo mejor de cada integrante de la empresa Faberlic.

CONCLUSIONES

Según la tabla de valores y la matriz, se constató que la organización cumple satisfactoriamente con las disposiciones legales que estipula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Logrando así identificar 2 ítems faltantes para alcanzar el 100% de los requisitos legales vigentes.

Se plantearon las correspondientes acciones y medidas correctivas con tiempos establecidos a corto plazo, buscando garantizar la implementación adecuada de los lineamientos de la organización con las de Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el trabajo, a fin de propender por preservar la seguridad y salud en los procesos que desarrolla la organización.

Se proyectó la necesidad de implementación de recursos técnicos, tecnológicos, de talento humano y presupuestales para poder ejecutar lo planteado para alcanzar los estándares mínimos requeridos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la empresa Faberlic es importante que se vea el SG-SST como una herramienta que nos sirve para potencializar la producción y disminuir las probabilidades de que se presente algún incidentes, accidentes o enfermedades profesionales, lo que se traduce a corto plazo como factor generador de ausentismo y que para largo plazo en gastos monetarios por conceptos de indemnizaciones.

La implementación del SG-SST en la empresa Faberlic es un generador de confianza tanto a sus clientes como a sus colaboradores, no solo partiendo que es una obligación normativa, sino de ver el SG-SST como un aliado en el negocio.

A lo largo del curso entendimos la importancia del El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dinamizamos el proceso por medio de la Empresa

Faberlic, en donde todos los participantes del curso le dimos el desarrollo y la solución lógica a todos los pros y contras de este proceso dentro de esta organización entendiendo las responsabilidades en procura del cuidado integral de la salud.

BIBLIOGRAFIA

ACTUALÍCESE. (26 de julio de 2019). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: Obligados y no obligados a implementarlo. Obtenido de: <https://actualicese.com/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-obligados-y-no-obligados-a-implementarlo/>

Congreso de la República de Colombia. (17 de diciembre de 2002). Ley 776 de 2002. Obtenido de: [http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_L_EYES/LEYES%202002%20\(731-793\)/Ley%20776%20de%202002%20\(Normas%20sobre%20organizaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20riesgos%20profesionales\).pdf](http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_L_EYES/LEYES%202002%20(731-793)/Ley%20776%20de%202002%20(Normas%20sobre%20organizaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20riesgos%20profesionales).pdf)

Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Diana, C. y. (06 de diciembre de 2012). Aporte de los Sistemas de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales a la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Obtenido de: <file:///C:/Users/GERENT-FINANCIERO/Downloads/Dialnet-AporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915.pdf>

El Congreso de Colombia. (24 de enero de 1979). Ley 9 de 1979 (enero 24). Obtenido de: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Garzón, Ángela. (12 de mayo de 2017). S.G.S.S.T. Obtenido de: https://prezi.com/u0_vlj0i9oh-/sgsst/

GRUPO BANCOLOMBIA. (06 de junio de 2019). Nuevas reglas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de:

<https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios-pymes/actualizate/legal-y-tributario/nuevas-reglas-en-sgsst>

Ministerio de la Protección Social. (11 de julio de 2007). Resolución 2346 de 2007. Obtenido de:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (14 de mayo de 2007). Resolución número 1401 de 2007. Obtenido de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución número 002646 de 2008. Obtenido de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (30 de mayo de 2008). Resolución número 01956 de 2008. Obtenido de:

http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Resolucion_1956_de_2008.pdf

Ministerio de la Protección Social. (5 de junio de 2009). Resolución número 1918 de 2009. Obtenido de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201918%20DE%202009.pdf

Ministerio de la Protección Social. (5 de junio de 2009). Resolución número 1918 de 2009. Obtenido de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201918%20DE%202009.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (8 de agosto de 2012). Circular 0000038 de 2012. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Circular-0038-de-2012.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (28 de diciembre de 2012). Resolución Número 00004502 de 2012. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-4502-de-2012.PDF>

Ministerio de Trabajo. (30 de abril de 2012). Resolución 652 de 2012. Obtenido de:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de mayo de 1979). RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 (MAYO 22). Obtenido de:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad social. (22 de junio de 1994). Decreto 1295 de 1994. Obtenido de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio de Trabajo y Seguridad social. (26 de agosto de 1996). Decreto 1530 de 1996. Obtenido de:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1536/Anexo%206.pdf?sequence=7>

Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2012). Resolución número 00001356 de 2012. Obtenido de:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

Ministerio del Trabajo. (23 de julio de 2012). Resolución número 00001409 de 2012. Obtenido de:

https://www.javeriana.edu.co/puj/viceadm/drf/trabajo_altura/assets/files/Resolucion_1409_2012.pdf

Ministerio del Trabajo. (23 de junio de 2013). REsolución número 00001903 de 2013. Obtenido de:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45103/resolucion_00001903_d_e_2013.pdf

Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). Decreto número 1443 de 2014. Obtenido de:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (12 de agosto de 2014). Resolución 3368 de 2014. Obtenido de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_3368_2014.htm

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto npumero 1072 de 2015. Obtenido de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (27 de marzo de 2017). Resolución número 1111 de 2017. Obtenido de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). Resolución Número 0312 de 2019. Obtenido de:

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de salud. (6 de junio de 1986).
Resolución número 2013. Obtenido de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higien e%20y%20SI.pdf>

Ministerios de Trabajo y Seguridad social y de Salud. (31 de marzo de 1989).
Resolución 1016. Obtenido de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%200Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerios de Trabajo y Seguridad social y Salud. (6 de junio de 1986).
Resolución número 2013. Obtenido de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higien e%20y%20SI.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984). Decreto 614 de 1984. Obtenido de:

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (7 de julio de 2009). Decreto 2566 de 2009. Obtenido de:

http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decre to_2566_2009.pdf

REVISTA EMPRESARIAL. (sin f de sin f de sin f). (SG-SST) como medio y no como un fin. Obtenido de:

<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/implicaciones-legales-sg-sst/>