

Documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 “capítulo 6” en la empresa FATEP S.A.S

Ana Isabel Pinto Rueda

ID: 139236

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería

Bucaramanga

2019

Documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 “capítulo 6” en la empresa FATEP S.A.S

Ana Isabel Pinto Rueda

ID: 139236

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

INGENIERA INDUSTRIAL

Director del Proyecto

Luz Smith Acevedo Castrillón

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ingeniería

Bucaramanga

2019

Tabla de Contenidos

| | |
|--|----|
| Introducción | 9 |
| 1. Generalidades de la Empresa | 12 |
| 1.1. Identificación | 12 |
| 1.2. Misión | 12 |
| 1.3. Visión | 12 |
| 1.4. Valores | 13 |
| 1.5. Actividad Económica | 13 |
| 1.6. Número de empleados | 13 |
| 1.7. Turnos de Trabajo – Horarios | 14 |
| 1.8. Reseña Histórica | 14 |
| 1.9. Estructura organizacional | 17 |
| 1.10. Portafolio de Servicios | 17 |
| 1.11. Principales clientes de FATEP S.A.S | 17 |
| 1.12. Proveedores de bienes y servicios | 18 |
| 2. Planteamiento del problema | 19 |
| 3. Antecedentes | 21 |
| 4. Justificación | 25 |
| 5. Objetivos | 27 |
| 5.1. Objetivo general | 27 |
| 5.2. Objetivos específicos | 27 |
| 6. Marco Teórico | 28 |
| 6.1. Aspectos básicos del SG-SST | 28 |
| 6.1.1. Qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 28 |
| 6.1.2. Características Generales de un SG-SST | 28 |
| 6.1.3. Accidente de trabajo | 29 |
| El accidente de trabajo es todo suceso repentino que acontezca por causa u ocasión de trabajo y, se genere una lesión, perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte | 29 |
| 6.1.4. Enfermedad laboral | 29 |
| 6.1.5. Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) | 29 |
| 6.1.6. ¿Quién conforma el Sistema General de Riesgos Laborales? | 29 |
| 6.1.7. Beneficios para el empleador y la empresa | 30 |
| 6.1.8. Beneficios para los trabajadores | 30 |
| 7. Marco Conceptual | 33 |
| 8. Diseño Metodológico | 39 |
| 8.1. Tipo de estudio | 39 |
| 8.2. Diseño | 39 |
| 8.3. Instrumento de Investigación | 39 |
| 9. Análisis de resultados | 40 |

| | | |
|---------|---|----|
| 9.1. | Evaluación inicial..... | 40 |
| 9.2. | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo | 41 |
| 9.3. | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | 42 |
| 9.4. | Funciones y responsabilidades..... | 43 |
| 9.5. | Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial | 43 |
| 9.6. | Comunicación, participación y consulta | 44 |
| 9.7. | Vigía ocupacional | 46 |
| 9.8. | Comité de Convivencia Laboral | 46 |
| 9.9. | Perfil sociodemográfico | 47 |
| 9.10. | Programa de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo 49 | |
| 9.11. | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos | 52 |
| 9.12. | Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo..... | 53 |
| 9.13. | Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo | 54 |
| 9.14. | Indicadores | 54 |
| 9.15. | Recursos requeridos para la implementación del SG-SST | 54 |
| 9.16. | Requisitos legales..... | 55 |
| 9.17. | Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias | 55 |
| 9.18. | Evaluación de avance de las condiciones de la empresa | 58 |
| 9.19. | Auditoría | 60 |
| 9.19.1. | Auditoría Interna..... | 60 |
| 9.20. | Acciones Correctivas y Preventivas..... | 63 |
| 9.20.1. | Acciones Preventivas | 64 |
| 9.20.2. | Acciones Correctivas | 64 |
| 10. | Conclusiones | 66 |
| 11. | Recomendaciones | 69 |
| | Referencias bibliográficas..... | 71 |
| | Anexos | 73 |

Lista de tablas

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabla 1 número de empleados | 14 |
| Tabla 2. horarios de trabajo | 14 |
| Tabla 3 resultados evaluación inicial | 40 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| figura 1. organigrama fatep s.a.s. de elaboración propia | 17 |
| figura 2 | 22 |
| figura 3 implementación definitiva del sg-sst | 22 |
| figura 4 gráfico phva | 31 |
| figura 5. <i>distribución por género</i> | 47 |
| figura 6. porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos según resolución 312 de 2019 | 58 |
| figura 7. diagnóstico final según resolución 1111 de 2017 | 60 |
| figura 8. desarrollo por ciclo phva | 60 |
| figura 9 evaluación de avance | 60 |
| figura 10 formato informe de auditoría | 62 |

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

| | |
|---------------------|--|
| TITULO: | Documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 “capítulo 6” en la empresa FATEP S.A.S |
| AUTOR(ES): | Ana Isabel Pinto Rueda |
| PROGRAMA: | Facultad de Ingeniería Industrial |
| DIRECTOR(A): | Luz Smith Acevedo Castrillón |

RESUMEN

Este documento contiene la forma en la cual se planea, documenta, implementa, mide y verifica un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015 capítulo 6 y la resolución 312 de 2019 en FATEP S.A.S, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos; proporcionando entornos saludables y así poder cumplir con la normatividad vigente. Para dar inicio al desarrollo del proyecto se realiza un diagnóstico de la situación en la cual se encontraba la empresa al inicio del proyecto. Con base en estos resultados, la información y participación del personal de la empresa se definen los procesos con los cuales se crea el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, política y objetivos del SG-SST, las responsabilidades de los diferentes roles en SST, la matriz de peligros y riesgos, el perfil socio-demográfico, el plan de trabajo anual, el programa de capacitación, el plan de emergencias, la matriz legal, los indicadores del SG-SST y se finalizó con la auditoría interna, dando como resultado el cumplimiento de todos los objetivos propuestos. Estos resultados de medición junto con el desarrollo de la revisión por la dirección y las auditorías internas muestran como las acciones correctivas y/o preventivas que se realicen al sistema dan la pauta para la mejora continua; claro está que todo este proceso en conjunto se desarrolló bajo la continua sensibilización y capacitación de toda la organización para lograr adaptarla a la nueva cultura de FATEP S.A.S

PALABRAS CLAVE:

Salud y Seguridad en el Trabajo, Decreto 1072, Resolución 312

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Documentation and implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) under the guidelines of decree 1072 of 2015 “chapter 6” in the company FATEP S.A.S

AUTHOR(S): Ana Isabel Pinto Rueda

FACULTY: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR: Luz Smith Acevedo Castrillón

ABSTRACT

This document contains the way in which an Occupational Health and Safety Management System is planned, documented, implemented, measured and verified under the guidelines of decree 1072 of 2015 chapter 6 and resolution 312 of 2019 in FATEP SAS, with in order to minimize the risks to which employees are exposed every day, contribute to their welfare; providing healthy environments and thus be able to comply with current regulations. To start the development of the project, a diagnosis is made of the situation in which the company was at the beginning of the project. Based on these results, the information and participation of the company's personnel define the processes with which the occupational health and safety management system, policy and objectives of the SG-SST are created, the responsibilities of the different roles in OSH, the hazard and risk matrix, the socio-demographic profile, the annual work plan, the training program, the emergency plan, the legal matrix, the SG-OSH indicators and the internal audit was completed, resulting in the fulfillment of all the proposed objectives. These measurement results together with the development of the management review and internal audits show how corrective and / or preventive actions carried out in the system set the standard for continuous improvement; It is clear that this whole process as a whole was developed under the continuous awareness and training of the entire organization to adapt it to the new culture of FATEP S.A.S

KEYWORDS:

Occupational Health and Safety, Decree 1072, Resolution 312

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

Dentro de la normativa colombiana en Riesgos Laborales no importa el tamaño ni la actividad económica de la empresa, estas deben desarrollar un sistema organizado y por etapas para el control de sus riesgos, brindando protección y seguridad a sus colaboradores. No solo como una obligación legal sino como una mejora a las condiciones del trabajo para así poder reducir el riesgo de accidentalidad y enfermedad laboral como un medio de optimización de los recursos y mejoramiento de la productividad de la misma.

La organización **FATEP SAS** en cumplimiento a los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015, y la nueva resolución 312 emitida el 13 de febrero del 2019, diseñara e implementará el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la organización **FATEP SAS** y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, la organización **FATEP SAS** aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

El proceso de diseño e implementación del SST en la organización FATEP SAS, inicia desde Noviembre de 2018 cuando se realiza una evaluación inicial para lograr determinación las oportunidades de mejora de la empresa y en este proceso inicia la documentación de los sistemas básicos para el cumplimiento de la norma, se realiza la conformación del vigía ocupacional, conformación del comité de convivencia laboral , conformación y capacitación de las Brigadas de Emergencia, logrando una certificación para el personal, cumplimiento del plan de trabajo y cronograma de capacitación, organización de las carpetas de los trabajadores con los exámenes de aptitud labores y actualizados, seguimiento a las recomendaciones medidas dadas es estos casos. Y manteniendo la mejora continua a través de las auditorías internas.

FATEP S.A.S se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, considera que el personal que labora en condiciones seguras y sea capacitado integral, contara con la formación adecuada basada en la prevención.

1. Generalidades de la Empresa

1.1. Identificación

Razón social: FATEP S.A.S

Representante legal: María Rubiela Acevedo López

Ubicación: Cr. 17 No. 45-154 Bodega 1 Girón – Santander

A.R.L: LA EQUIDAD

Clase de Riesgo: III

Correo electrónico: FATEPSAS@yahoo.com

1.2. Misión

Generamos alternativas y soluciones de envases, tapas y moldes vanguardistas de alta calidad y competitividad de acuerdo con las expectativas del mercado cambiante. Impulsando la mejora constante, el desarrollo, calidad, servicio y cuidado ambiental en la producción y venta de nuestros productos. Generando de esta manera la Eficiencia, confianza y tranquilidad de nuestros clientes, para mantener relaciones comerciales perdurables y estables con desarrollo y crecimiento sostenible para los socios, proveedores, empleados y clientes. A partir de prácticas comerciales transparentes y justas bajo un marco de responsabilidad social corporativo.

1.3. Visión

Ser reconocidos para el 2022 como la mejor alternativa para nuestros clientes en el mercado, en la elaboración y diseños vanguardistas de envases, tapas y accesorios plásticos, destacándose por su competitividad, innovación y calidad en sus productos.

1.4. Valores

Respeto: Buscamos la armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales mediante el entendimiento y la importancia que se le da todos sin exclusión alguna.

Colaboración: Nuestra propuesta principal es hacia la mutua colaboración permitiéndonos multiplicar nuestros esfuerzos y nuestra capacidad de satisfacción al cliente mediante el crecimiento y desarrollo bilateral.

Responsabilidad: Actuamos con seriedad y responsabilidad, en relación con nuestros deberes y derechos hacia nuestros empleados, socios, clientes y proveedores, respondiendo en consecuencia a nuestros actos y decisiones que puedan tener sobre los mismos.

Trabajo en Equipo: Con la participación de todos los miembros que intervienen en los diferentes procesos de la compañía se busca alcanzar cada uno de las metas y objetivos organizacionales.

1.5. Actividad Económica

2229: Fabricación de artículos plásticos N.C.P

1.6. Número de empleados

FATEP Industria Plástica S.A.S. cuenta con una nómina de 8 empleados.

Tabla 1
Número de empleados

| ÁREA | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------|---------|---------|-------|
| Administrativa | 2 | 2 | 4 |
| Operativa | 3 | 1 | 4 |

Elaboración propia

1.7. Turnos de Trabajo – Horarios

A continuación, se detallan de manera general los turnos y horarios de trabajo de la empresa:

Tabla 2

Horarios de trabajo

| AREA | HORARIO |
|----------------|----------------------------------|
| ADMINISTRATIVO | 7:00 – 12:00 m |
| | 2:00 – 5:00 p.m. |
| | Sabado: 8:00 – 12:00 a.m. |
| OPERATIVO | Lunes a sábado: |
| | TURNO 1: 6:00 – 2:00 P.m. |
| | TURNO 2: 2:00–10:00 p.m. |

Elaboración propia

1.8. Reseña Histórica

¿Cómo nació FATEP? FATEP industria plástica nace en el año 2004 con matrícula mercantil 05-108853-01. Colombia era un país que apenas estaba saliendo de una crisis económica grave, pero ya había inicio de una mejora en su economía. El sector industria

de refinación de petróleo y derivados tuvo un crecimiento del 9.98%. Mientras tanto en Girón Santander se forjaba bajo cimientos firmes lo que hoy es FATEP, una empresa de 13 años de existencia, competente, pionera y estable en el sector de la producción y diseño de moldes, envases y tapas plásticas. Antonio Rey Ramírez era un hombre de mediana edad, brillante, empírico y emprendedor. A pesar de no contar con todos los conocimientos necesarios, pero si con un gran intelecto y emprendimiento, decide comenzar la creación de su primera máquina sopladora a mediados del año 2003, con la cual empieza la producción de su primer envase de límpido, el cual comenzó a tener éxito, ser conocido y empezó a ser contactado por diversas empresas, con las que comenzó a producirles la línea para lubricantes. El éxito fue inminente y las ventas comenzaron a crecer de manera exponencial de esta manera el 15 de enero del 2004 nace FATEP Industria Plástica.

En el año 2007 FATEP industria plástica amplio su portafolio y su planta de producción debido a la gran demanda de sus productos en el mercado de los lubricantes tuvo una producción de 105.000 envases mensuales. En el año 2013 enfrentó una fuerte crisis económica que causó un grave daño a la compañía, la cual estuvo obligada a ampliar su nicho de mercado ofreciendo el diseño de moldes exclusivos para las empresas y ampliando la diversidad de referencias de envases para el mercado lo cual permitió estabilizarse nuevamente.

En el año 2016 afrontó la crisis más grave de la compañía, crisis debido al decrecimiento del sector de lubricantes y la gran competitividad del mercado. De esta manera la empresa se vio obligada a dirigirse a otro tipo de clientes diferente a los

lubricantes, enfocándose en el sector de envases de belleza, por medio del cual en el año 2017 cambió de razón social convirtiéndose en FATEP S.A.S con matrícula mercantil 05-372281-16 y empezó a experimentar un crecimiento y mejoría en su economía interna lo cual ha permitido que FATEP S.A.S sea una empresa a la vanguardia en el mercado de la industria del diseño y soplado de envases plásticos en diversos sectores de la economía nacional.

Con el transcurrir de los años FATEP S.A.S se ha caracterizado por trabajar bajo la promoción de un ambiente laboral adecuado y de sus valores fundamentales: respeto, colaboración, autonomía, responsabilidad, trabajo en equipo y comunicación; además cuenta con personal altamente calificado para atender a sus clientes de la mejor manera, y ofrecer una excelente asesoría en cuanto a productos, para que sus compradores obtengan lo que realmente necesitan y al precio justo.

1.9. Estructura organizacional

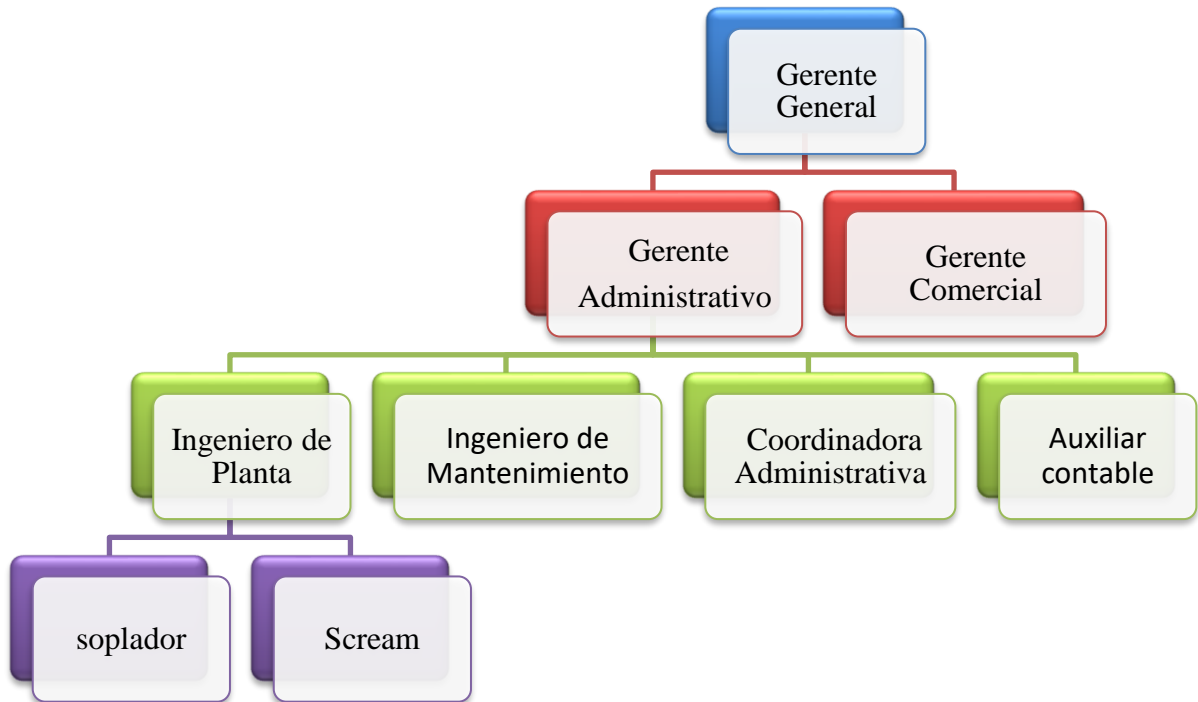


Figura 1. Organigrama FATEP S.A.S. de elaboración propia

1.10. Portafolio de Servicios

- Diseño y fabricación de moldes para soplado e inyección exclusivos y personalizados para todo tipo de empresas.
- Fabricación de envases y tapas plásticos para lubricantes, aseo y belleza.
- Servicio de estampado personalizado para envases plásticos.

1.11. Principales clientes de FATEP S.A.S

- Lubecar
- Emac

- Proquimsa s.a.s
- Comercializadora biocress 10 s.a.s
- Declor san remo s.a.s
- Lubrigras s.a.s
- Dicxoil s.a.s
- Ing y maquinas ltda
- Lubryesp ltda
- Multifiltros ltda
- Prolubsa s.a.s

1.12. Proveedores de bienes y servicios

- Replasander ltda
- Cia msi ltda
- Química colombiana ltda
- Polipropileno del caribe s.a
- Carlos h. Suarez & cia ltda 'distriplast'
- Estampados muñoz

2. Planteamiento del problema

El Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo actualmente presenta una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejorando los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. (Ministerio de Trabajo, s.f)

Todas las empresas tienen factores de riesgos relacionados con su labor, es por esto por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y estar afiliada a una ARL, que les brinde asesoría en su desarrollo.

Por otra parte, es importante cumplir con los lineamientos legales, sobre salud en el trabajo, no solo porque al trabajar en ello contribuya a proteger la salud de los trabajadores, sino porque es una obligación legal señalada por varias normas de imperativo cumplimiento, tales como la constitución política de Colombia, el código sustantivo del trabajo, el decreto 1443 de 2014, el decreto 1072 de 2015, entre otros.

Con base en lo anterior las organizaciones en aras de brindar los mejores beneficios a sus trabajadores y de generar una ventaja competitiva diseñan e implementan los diferentes Sistemas de Gestión, generando así mismo una gran confianza en los clientes y trabajadores.

En **FATEP S.A.S** se han evidenciado peligros, accidentes de trabajo y ausentismos; los cuales afectan el bienestar y salud de sus trabajadores, tales como corte en las manos por no uso de EPP, ausentismo por enfermedad común, peligros de caídas debido a que

no hay los soportes requeridos en las máquinas para poderlas manejar, herramientas de trabajo faltantes, en consecuencia, a lo anterior la organización decide implementar diversas estrategias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en los colaboradores y en las operaciones de la compañía, brindando a sus trabajadores un sitio de trabajo seguro, y cumpliendo así mismo las leyes colombianas vigentes en la salud de los trabajadores.

3. Antecedentes

Cada vez son más las organizaciones empresariales que en el país se encuentran comprometiendo sus mejores esfuerzos y recursos en recrear y fortalecer su cultura de seguridad y salud.

Teniendo como finalidad garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se están desarrollando normas direccionadas para lograr satisfacer las expectativas, aumentar los niveles de desempeño laboral en ellos trabajadores y los niveles de productividad de la compañía, llegando de esta manera a ser más competitiva y sostenible en el mercado y en el tiempo, buscando constantemente la mejora continua en función de su desarrollo.

Todas la empresas colombianas se encuentran en proceso de implementación de la resolución 0312 de 2019 junto de la mano con el decreto 1072 de 2015, direccionadas a prevenir y disminuir incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales desarrollando un sistema de identificación de peligros, evaluación de los riesgos y designación de controles, dando respuesta a las necesidades y requisitos de los colaboradores y partes interesadas, así como a los legales y normativos aplicables y a la mejora continua en la gestión y funcionamiento de las compañías.

Entre junio de 2017 y noviembre de 2019, se implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a las fechas que se especifican en la figura No. 2, así mismo se puede observar la fase en la que debe estar cada empresa con respecto al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

en el Trabajo. Resulta predecible que algunas organizaciones se verán comprometidas en sanciones si no cumplen con la normatividad vigente establecida.

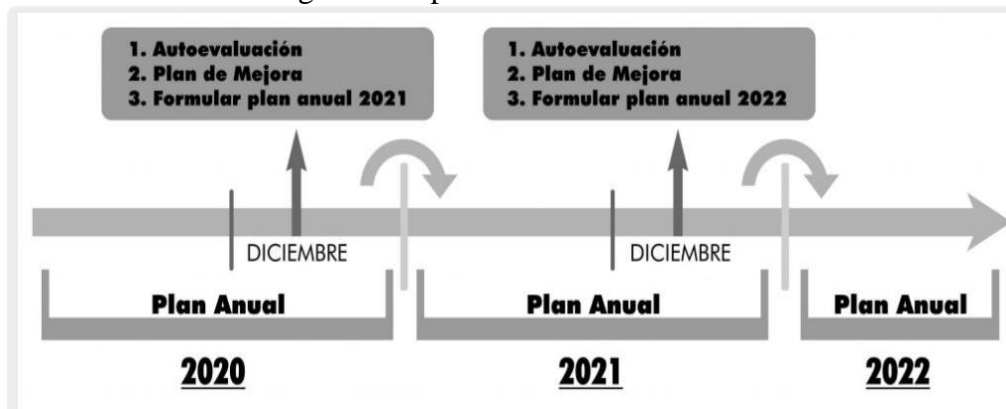
Figura 2
Fases de transición del SG-SST



Fuente: (Resolución 312, 2019)

A partir enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre, así como se ilustra en la siguiente Figura 3:

Figura 3 Implementación definitiva del SG-SST



Fuente: (Resolución 312, 2019)

Así mismo por su gran importancia, la Seguridad y Salud en el Trabajo se ha venido desarrollo y fomentado en la mayoría de las empresas del país, como se evidencia en los siguientes proyectos:

Orduz Manrique (2018) Diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 “capítulo 6”, en la asociación católica de Bucaramanga, presentado por Mónica Orduz Manrique, a la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. Este Proyecto se basó en el diseño, documentación y apoyo en el proceso de implementación del sistema de gestión basado en los lineamientos del decreto 1072 de 2015. Como primer paso se presenta la información de la empresa, la justificación del trabajo a realizar y objetivos del mismo. Se continua con la descripción de cada una de las etapas como lo fue la planificación que incluyo la definición de la política y los objetivos del SG-SST, la identificación de peligros y de requisitos legales, el diseño del sistema de gestión y la documentación necesaria para proceder a una auditoría interna donde evaluaron el sistema de gestión y las respectivas acciones para la búsqueda del mejoramiento continuo.

Rincón Sánchez (2016) diseño y documentación de un plan de mejoramiento en seguridad y salud en trabajo para gaseosas hipinto s.a.s. para el área de Producción-Sede Piedecuesta, presentado por Jessica Paola Rincón Sánchez, a la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. Este proyecto se basó en el análisis de peligros y riesgos de seguridad en el trabajo para el proceso de producción de la empresa, inicialmente se hizo un diagnóstico y se iniciaron procesos para el mejoramiento del SG SST, lo que permitió

establecer las responsabilidades de la compañía con sus trabajadores y la disminución de riesgos y peligros en el área de producción.

Al inicio de este proyecto FATEP SAS, no contaba con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a medida que se ha venido implementando los trabajadores han adquirido conocimiento del sistema a implementar. Sabiendo que el SG-SST es una herramienta fundamental que ayuda a prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentados en los puestos de trabajo o donde se encuentra el personal. Cualquier operario le puede ocurrió un accidente de trabajo en cualquier momento con cualquier máquina, por ejemplo, se puede caer de la máquina sopladora 55 debido a que no existe el correcto acceso para la operación de esta, también se pueden caer del segundo piso de la bodega debido a que no se encuentran barandas, cortarse las manos descorchando el envase debido al no uso de los guantes y cualquier otra eventualidad que se puede presentar por el no uso de los EPP. Con la Implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo la empresa busca poder prevenir las lesiones y enfermedades laborales, buscando la protección y promoción la salud de sus trabajadores.

4. Justificación

En Colombia ha tomado fuerza la implementación del SG-SST, lo cual ha llevado a que todas las empresas que tengan desde un trabajador en adelante cuenten con el sistema que prevengan los accidentes y enfermedades en el trabajo.

Entre los grandes beneficios que genera la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en las organizaciones, se encuentran: la disminución del ausentismo laboral, las mejoras en las condiciones de salud y seguridad en los ambientes laborales, reducción de las pérdidas generadas por accidentes y se asegura el cumplimiento de las exigencias legales (Ingreso Ingenieros Expertos, 2015).

La importancia de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) radica en el bienestar de los colaboradores. Al diseñar, documentar e implementar este sistema, se estarán teniendo en cuenta todos los riesgos a los que se exponen en el día a día los trabajadores de FATEP S.A.S.

Esto con el fin de diseñar planes y programas para garantizar que se cuenten con los elementos de protección personal (EPP) dadas las condiciones y se disminuya la vulnerabilidad. Además, se tendrá en cuenta la señalización y la forma adecuada de evacuar en caso de presentarse algún siniestro. Todo esto supone un beneficio para las personas que se dedican su tiempo y esfuerzo al desarrollo de la compañía al velar por su salud y seguridad mientras realizan las labores de trabajo.

FATEP S.A.S., consciente de su responsabilidad legal sobre las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, implementará el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la certeza de que su aplicación le permitirá disponer de una herramienta de

trabajo ágil, que garantice el bienestar de todos sus trabajadores y prevenir las lesiones o enfermedades que pueden ser causadas por las condiciones de trabajo.

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

Documentar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 “capítulo 6” en la empresa **FATEP S.A.S** industria plástica.

5.2. Objetivos específicos

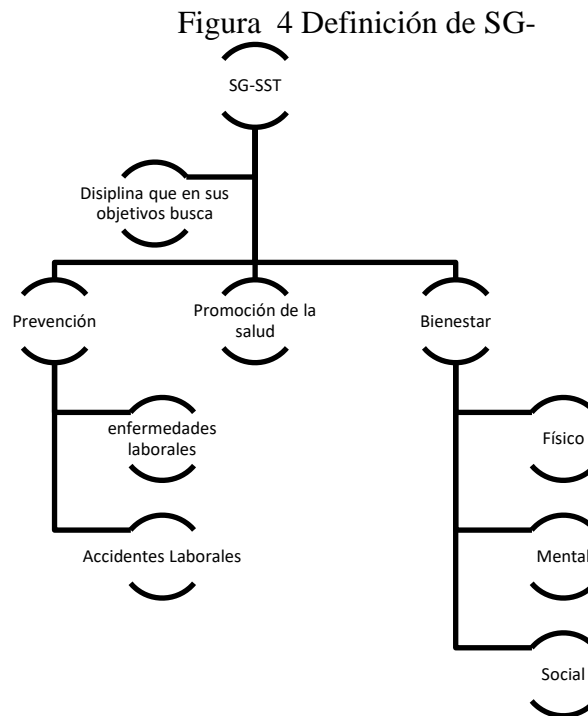
- Realizar un diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa FATEP S.A.S según la Resolución 1111 de 2017, aunque en el momento se encuentre derogada por la Resolución 312 de 2019.
- Elaborar la documentación necesaria del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para dar cumplimiento a todos los requisitos legales y específicos del capítulo 6 de decreto 1072 de 2015 en FATEP S.A.S
- Capacitar al personal de FATEP S.A.S acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo planificado y documentado.
- Gestionar las acciones de implementación del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico inicial y de la documentación diseñada
- Formular indicadores de Gestión para la medición del SG-SST facilitando establecer las acciones preventivas o correctivas.
- Realizar diagnóstico final y proponer plan de mejoramiento para el año 2019 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

6. Marco Teórico

6.1. Aspectos básicos del SG-SST

6.1.1. Qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un procedimiento basado en la mejora continua, con el objetivo de prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, relacionadas con la mitigación de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de laborales.



Fuente: Elaboración propia

6.1.2. Características Generales de un SG-SST

- El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de adapta al tamaño y las características de cada organización. Desde un trabajador hasta n trabajadores.
- Compatible y se integra con los otros sistemas de gestión.
- Implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos.

6.1.3. Accidente de trabajo

El accidente de trabajo es todo suceso repentino que acontezca por causa u ocasión de trabajo y, se genere una lesión, perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte.

6.1.4. Enfermedad laboral

La enfermedad laboral es generada como resultado obtenido a la larga exposición de factores de riesgo que no se hicieron visibles en la actividad laboral o en el medio en que se trabajó.

6.1.5. Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueda ocurrir con ocasión o como consecuencia de trabajo.

6.1.6. ¿Quién conforma el Sistema General de Riesgos Laborales?

El sistema de riesgos laborales está compuesto por:

- El ministerio de salud y protección social, el ministerio del trabajo, el consejo nacional de riesgos laborales, la superintendencia nacional de salud y la superintendencia financiera de Colombia.
- Las administradoras de riesgos laborales públicas y privadas (ARL).
- Los empleadores.
- Los trabajadores.

6.1.7. Beneficios para el empleador y la empresa

- Disminución del índice de accidentalidad y enfermedades laborales.
- Disminución del ausentismo laboral.
- Reducción por las pérdidas generadas por accidentes laborales.
- Mejoramiento del índice de productividad
- Mejora los índices de compromiso por parte de los trabajadores con la empresa.
- Permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes.

6.1.8. Beneficios para los trabajadores

- Cuentan con un ambiente laboral seguro.
- Se encuentran concientizados de cuáles son los riesgos a los que están expuestos.
- Pueden controlar el impacto del riesgo a los que están expuestos.
- Disminuye casi en un 100% la posibilidad que el empleado tenga un accidente laboral.

Cuando una empresa implementa un SG-SST, puede ofrecer un espacio de trabajo seguro, cómodo y beneficioso para el empleado, lo que genera un impacto positivo en el

funcionamiento general de la empresa, garantizando además el cumplimiento obligatorio de la ley.

El SG-SST está compuesto por una metodología basada en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) para solventar aquello que no se gestionó respecto a seguridad y salud en el trabajo.

Lo primero que se debe tener en cuenta es que el ciclo PHVA, como se puede ver en la figura 2. Está compuesto de 4 etapas fundamentales que se correlacionan entre sí:

Figura 5 Gráfico PHVA



Fuente: Norma ISO 9001 de 2015

El PHVA está compuesto por los siguientes ciclos:

- ✓ **Planear:** donde se establecen los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política del sistema de gestión de la organización.
- ✓ **Hacer:** esta etapa es la implementación de cada uno de los procesos.
- ✓ **Verificar:** se realiza el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros del sistema de gestión.
- ✓ **Actuar:** finalmente en la última etapa se hace la toma de acciones para mejorar el desempeño del sistema de gestión.

7. Marco Conceptual

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad.

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad.

Actividad no rutinaria. actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Actividad rutinaria. actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: se debe de planificar la forma de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: revisar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios de la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de Salud: el conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: **a)** las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos,

herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; **b)** Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; **c)** los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; **d)** la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: logro de los objetivos de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y máxima eficiencia.

Eficacia: es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y

coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura: medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

No conformidad: no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.

Revisión reactiva: acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Valoración del riesgo: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

8. Diseño Metodológico

8.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación es descriptivo ya que se fundamenta en el análisis y observación para la documentación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud de los trabajadores en la empresa FATEP S.A.S bajo el decreto 1072 del 2015 capítulo 6; con el objetivo de recolectar información que permita encontrar la solución del problema planteando inicialmente e implementar planes de mejoras para su corrección.

8.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, longitudinal y de evolución de grupo ya que se realiza observación, análisis de cambios y recolección de información a una subpoblación (trabajadores) través de un periodo de tiempo determinado con la finalidad de documentar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

8.3. Instrumento de Investigación

Se utilizarán dos tipos de instrumento de investigación, la observación y la entrevista dirigida a los jefes de zona. Se realizará seguimiento de las actividades y procedimientos y se analizará la información recolectada cada cierto periodo de tiempo con el fin encontrar planes de mejora que erradiquen la problemática inicial.

9. Análisis de resultados

9.1. Evaluación inicial

El diagnóstico inicial de la empresa se realizó bajo los lineamientos de la resolución 1111 del 2017 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos al SG-SST.

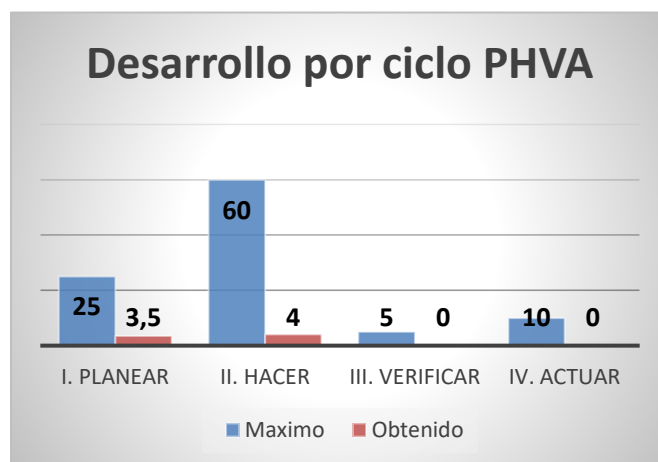
Para cada uno de los requisitos a evaluar, se usaron 2 criterios de evaluación:

SI CUMPLE = si cumple completamente con el criterio anunciado (1 Punto).

NO CUMPLE = no cumple con el criterio anunciado (0 puntos)

En el anexo 1, se muestra la evaluación inicial que fue aplicada a FATEP SAS en diciembre del 2018 evaluando el ciclo PHVA y su grado de cumplimiento. El resultado final del diagnóstico que se realizó a la empresa fue **CRÍTICO** como se muestra a continuación:

Tabla 3 Resultados Evaluación inicial



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica, la empresa se encuentra en un estado de alerta roja, debido a que cuenta con un porcentaje de cumplimiento frente a la norma muy mínimo. De acuerdo con el ciclo PHVA en el planear cumple con un porcentaje del 3.5%, en el hacer con el 4% y en los dos ciclos restantes un porcentaje de 0%, lo que significa que la presenta necesita implementar con urgencia el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el ciclo del planear uno de los ítems que no cumple fue el plan anual de trabajo, en el ciclo del hacer, no se realizan evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso y egreso. Tampoco se apoyan los estilos de vida y entornos saludables. No se cuenta con el plan de emergencias, conformación de brigadas, no se realizan identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. En el ciclo de verificar, no se cuenta con indicadores de Gestión, por consiguiente, no se realizan mediciones de ningún tipo. Y para el ciclo del actuar, no se encuentran definidas las acciones de promoción y prevención con base en los resultados del SG-SST. Además, no se cuenta con la ejecución de acciones preventivas, correctivas, y de mejora del sistema.

9.2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La política de seguridad y salud en el trabajo expresa el compromiso de la empresa para sus trabajadores, con el fin de crear una cultura empresarial en las que se promueve adecuadas condiciones del trabajo. Inicialmente FATEP SAS no contaba con una política por la cual se creó la siguiente:

La Gerencia general de **FATEP SAS** preocupada por la protección integral de todos sus empleados, contratistas, subcontratistas y el ambiente, reafirma su compromiso hacia la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo - SG-SST, y por la promoción de la calidad de vida laboral y la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y daños a la sociedad como al ambiente; teniendo como lineamiento básico el mejoramiento continuo con altos estándares en seguridad.

Lo anterior demarcado bajo el cumplimiento de la Legislación Colombiana Vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y normas de otra índole que la organización suscriba.

De igual manera la Gerencia General propenderá por un ambiente laboral seguro y sano en cada uno de los servicios que presta mediante la identificación de los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y determinación de los controles; para lo cual definirá y asignará todos los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST. (Ver Anexo 2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo)

9.3. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos fueron diseñados bajo los lineamientos básicos del decreto 1072 de 2015, como se observar a continuación:

- ✓ Realizar el diagnóstico de las condiciones de trabajo, para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y determinar los controles adecuados para evitar accidentes laborales y enfermedades laborales.

- ✓ Dar cumplimiento a la legislación y normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como requisito para el buen funcionamiento de toda la organización.
- ✓ Diseñar e implementar procedimientos, planes, programas y documentos necesarios para controlar los peligros, identificar y cumplir los requisitos legales aplicables y demás requisitos de la resolución 312 de 2019 y otros que la organización suscriba.

9.4. Funciones y responsabilidades

La organización **FATEP SAS** es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 2 del decreto 1072 de 2015 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo para los niveles directivos, medios y operativos. Para poder crear el manual de funciones, se realizó un estudio de las funciones básicas y tareas específicas de cada trabajador logrando obtener información esencial para la creación de este. (Ver Anexo 3. MAN-SST-001 Manual de Funciones y Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo)

9.5. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Entre sus funciones establece las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades laborales tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en legislación colombiana.

Se realizó un estudio de los riesgos presentes en el desarrollo de las actividades laborales, que pudieran desencadenar accidentes de trabajo. Las actividades en las que se basó el estudio fueron:

- Identificación, registro y evaluación de los riesgos que puedan producir enfermedades ocupacionales en los puestos de trabajo.
- Análisis e investigación de incidentes
- Medidas de control
- Utilización de elementos de protección personal

Con el estudio realizado se pudo crear el reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se encuentra publicado en un lugar visible para los empleados. Si se presenta alguna actualización o cambio en los procesos de la empresa, por ejemplo, cambio en los procesos productivos o uso de nuevos materiales, el reglamento se deberá adecuar a las nuevas condiciones y riesgos existentes. (Ver Anexo 4. R-SST-002 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial)

9.6. Comunicación, participación y consulta

La organización **FATEP SAS**, ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4, (9 y 14).

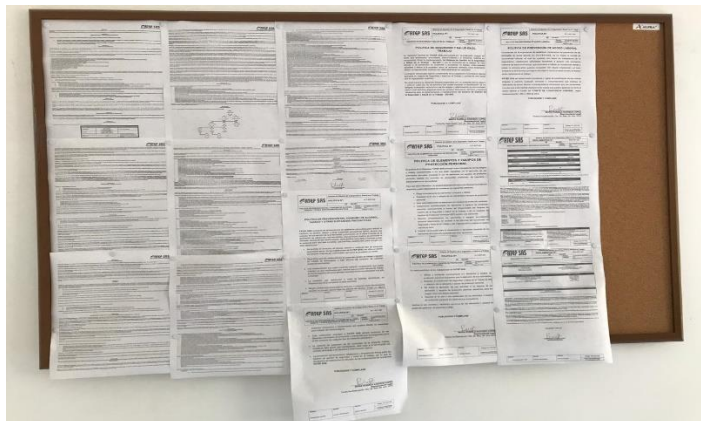
La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se realiza a través del correo electrónico de

FATEPSAS@yahoo.com también las partes interesadas externas se comunican al celular 3229420571. Las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas por “Coordinadora Administrativa”. La organización **FATEP SAS** se asegura que las partes interesadas externas son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al vigía ocupacional quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción y reinducción, capacitación y entrenamiento, entre otros, acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8 numeral 9. . (Ver Anexo 5. Comunicación)

Figura 3. Tablero Informativo FATEP S.A.S



Fuente: Autora del proyecto

9.7. Vigía ocupacional

La organización **FATEP SAS** cuenta con un Vigía Ocupacional, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015. (Ver Anexo 6. Vigía ocupacional). El vigía ocupacional se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

9.8. Comité de Convivencia Laboral

La organización **FATEP SAS** cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo. (Ver Anexo 7. CCL).

9.9. Perfil sociodemográfico

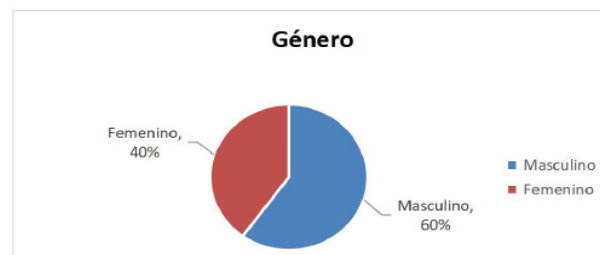
La creación del perfil socio demográfico se realizó mediante una encuesta realizada a los trabajadores de la empresa y se unificó con el informe de condiciones de salud entregado por el médico ocupacional cuando se practicó el examen de ingreso. (Ver anexo 8. Informe de condiciones de salud FATEP SAS)

La Distribución según características sociodemográficas se pueden observar a continuación:

- ✓ **Género de los trabajadores:** cómo se puede observar actualmente la empresa cuenta con un total de 5 colaboradores, de los cuales 3 son hombres y 2 mujeres.

Figura 6. *Distribución por género*

| Variable Socio Demográfica | Distibución | 2019 | |
|----------------------------|--------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Proporción |
| Género | Masculino | 3 | 60% |
| | Femenino | 2 | 40% |
| | Total | 5 | 100% |

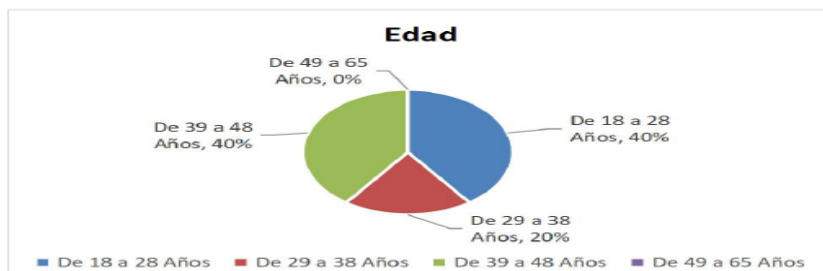


Fuente: IPS Medicid, 2019

- ✓ **Edad:** de acuerdo a la gráfica la edad promedio de los colaboradores de la empresa esta entre los rangos de 39 a 48 años con una representación de 2 trabajadores y 18 a 28 años de edad con una representación de 2 colaboradores.

Figura 5. Distribución por edad

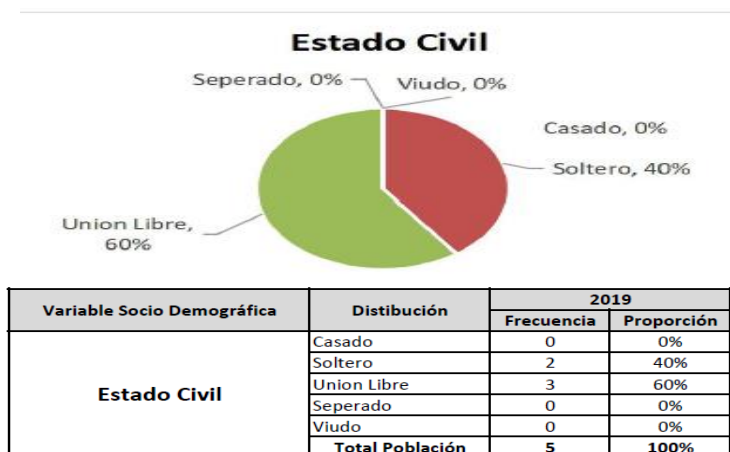
| Variable Socio Demográfica | Distribución | 2019 | |
|----------------------------|-----------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Proporción |
| Edad | De 18 a 28 Años | 2 | 40% |
| | De 29 a 38 Años | 1 | 20% |
| | De 39 a 48 Años | 2 | 40% |
| | De 49 a 65 Años | 0 | 0% |
| | Total Población | 5 | 100% |



Fuente: IPS Medicid, 2019

Estado Civil: la mayoría del grupo de colaboradores de FATEP SAS se encuentra en unión libre el cual representa el 60% de la población, seguida del 40% de los

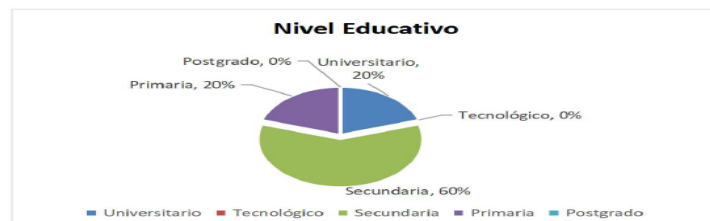
Figura 6. Distribución por estado civil



- ✓ **Nivel educativo:** cómo se puede observar, de los trabajadores directos por la empresa, solo una trabajadora cuenta con estudios universitarios y los demás con estudio de colegio. Los trabajadores por prestación de servicios 3 son universitarios.

Figura 7. Nivel educativo

| Variable Socio Demográfica | Distribución | 2019 | |
|----------------------------|------------------------|------------|-------------|
| | | Frecuencia | Proporción |
| Nivel Educativo | Universitario | 1 | 20% |
| | Tecnológico | 0 | 0% |
| | Secundaria | 3 | 60% |
| | Primaria | 1 | 20% |
| | Postgrado | 0 | 0% |
| | Total Población | 5 | 100% |



Fuente: IPS Medicid, 2019

9.10. Programa de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo

El programa de capacitaciones de SST se estableció definiendo los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para el personal de FATEP, también se tuvo en cuenta los peligros y riesgos identificados, así como los requisitos exigido en el Resolución 312 de 2019; Adicionalmente el cronograma de capacitaciones también se basó del informe de condiciones de salud generado por el médico ocupacional de la IPS MEDICID. Esto con el fin de prevenir accidentes de

trabajo y enfermedades laborales, mediante el control de riesgos relacionados con el ambiente de trabajo.

Los temas de capacitaciones que se encuentran en el cronograma de capacitaciones es la siguiente:

- ✓ Inducción SST
- ✓ Políticas de la Empresa
- ✓ SG-SST Generalidades
- ✓ Comité de convivencia laboral
- ✓ Uso adecuado de EPP
- ✓ Brigadas de Emergencias
- ✓ Investigación de Incidentes y Accidentes
- ✓ Inspecciones
- ✓ Enfermedad Laboral
- ✓ Evacuación, Búsqueda y Rescate
- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Contraincendios
- ✓ Manejo de sustancias químicas peligrosas
- ✓ Higiene Postural
- ✓ Manipulación de cargas
- ✓ Ergonomía
- ✓ Patologías musco esqueléticas
- ✓ Estilo de vida saludable

- ✓ Prevención de riesgo público
- ✓ Comunicación asertiva en SST
- ✓ Prácticas saludables para manejar el estrés

Se han venido efectuando las capacitaciones mencionadas anteriormente de acuerdo al cronograma de capacitaciones con el apoyo de la ARL, obteniendo una respuesta positiva por parte de los trabajadores.



Los registros de constancias de las capacitaciones se evidencian en el (Anexo 9. Registros de capacitaciones).

Este programa es revisado semestralmente con la participación del vigía ocupacional para analizar los indicadores **Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.19.** (ver anexo 10. Capacitaciones)

9.11. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

La identificación de los peligros se realizó mediante observación directa, se realizó el respectivo chequeo de cada puesto de trabajo y se iban mirando los posibles riesgos que podrían estar expuestos cada trabajador; también se iban realizando preguntas a los colaboradores de acuerdo con lo que se observa para validar la información.

Después de realizar la recolección de datos, se procedió a la consolidación de la información mediante la metodología GTC-45, guía para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. La cual se hace una descripción completa del peligro, se valoran los riesgos y se proponen los respectivos controles para la mitigación de los mismos. (Ver Anexo 11. Matriz de peligros y riesgo)

Los peligros que se identificaron asociados a las condiciones de trabajo y la complejidad de las tareas que desarrollan los trabajadores son:

- ✓ Físico: por ruido, se observó que la compañía presenta un ruido constante por la maquinaria con la que cuenta, de acuerdo a la medición realizada no superó los 80 decibeles, obteniendo una valoración del riesgo aceptable con un control existente de uso de protectores auditivos.
- ✓ Psicosocial: por condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistema de control, definición de roles, monotonía, etc.)

- ✓ Biomecánico: por postura prolongada sedente, esfuerzo, manipulación de cargas y movimientos repetitivos.
- ✓ Químico: por material particulado y exposición a gases y vapores (pintura para screen)
- ✓ Condiciones de seguridad: locativo (caídas a ras de piso), mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados solidos o fluidos), eléctrico (contacto con toma corrientes), públicos (robos, atracos, asaltos) y tecnológico (explosión o incendios).
- ✓ Fenómenos naturales: sismo, terremoto y inundación.

Adicionalmente, se creó el procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos según artículo 2.2.4.6.15, artículo 2.2.4.6.16 numerales 2,3, artículo 2.2.4.6.20 numeral 6 del decreto 1072 del 2015.

9.12. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

Se realizaron los exámenes médico-ocupacionales al inicio de año, de la cual se obtuvo el informe de las condiciones de salud de los trabajadores de la compañía. Donde se pudo encontrar una morbilidad de importancia con casos de:

Sobrepeso 20% y Obesos en un 20% de la población en general, lo que suma una proporción con problemas de Hiperalimentación del 40% Lo cual es Inferior en comparación con los índices colombianos que se sitúan en el 40% de la población general.

Los diagnósticos de morbilidad general muestran tendencias importantes en diagnósticos como: cervicalgia mecánica, defecto de refracción visual, sobrepeso.

Se definen las conductas siguientes de acuerdo con los hallazgos: Capacitación y seguimiento por patología músculo esquelética, Seguimiento y capacitación por estilos de vida saludable (Patologías y hábitos no saludables). (Ver Anexo 12. Medicina Preventiva)

9.13. Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo

El plan anual está alineado con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Matriz Identificación de Peligros y Valoración de los Riesgos con la respectiva medición de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia, así mismo con el informe de condiciones de salud emitido por la EPS. (Ver Anexo 13. FT-SST-30 Formato Plan de trabajo anual en SG-SST).

9.14. Indicadores

Los indicadores fueron planteados según la resolución 312 de 2019 estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y complementados con el decreto 1072 de 2017. Con estos indicadores se puede hacer un análisis de cumplimiento de las metas según los resultados obtenidos en las auditorias para poder identificar las falencias del sistema y así poder diseñar e implementar los planes de mejora. (Ver Anexo 14. FT-SST-053 Indicadores)

9.15. Recursos requeridos para la implementación del SG-SST

Anualmente se designan los recursos por medio de un presupuesto que es aprobado por la alta gerencia y se evalúa su cumplimiento. (Ver anexo 15. FT-SS-004 Formato Asignación Recursos Financieros, Humanos, Técnicos y Tecnológicos en SST)

9.16. Requisitos legales

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización. Se tiene definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales. Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes. (Ver Anexo 16. Requisitos legales)

9.17. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

Para el correcto desarrollo del plan de emergencias se contó con el apoyo de la gerencia proveyendo los recursos para la compra de las herramientas que se necesitan como la camilla, botiquín, extintores, señalizaciones, entre otros, los cuales son necesarios e indispensables a la hora de prevenir y controlar la emergencia. (Ver anexo 17 Plan de emergencias)

A continuación, se pueden evidenciar las imágenes de los insumos adquiridos por la compañía:



Antes



Después



Se conformó la brigada de emergencias, la cual está compuesta por 3 trabajadores voluntarios de la empresa y los cuales recibieron capacitaciones teórico-practicas por parte de la ARL la equidad, los temas tratados fueron: primeros auxilios, manejo de

extintores, procedimientos de evacuación y reanimación cardio pulmonar básico y manejo de mangueras con sus respectivas certificaciones.



También se realizó la capacitación a los empleados de FATEP sobre el manejo y uso de los extintores, y se realizó el conato de incendio como se evidencia en las siguientes imágenes:



9.18. Evaluación de avance de las condiciones de la empresa


Una vez finalizada las actividades programadas para dar cumplimiento de los objetivos de este proyecto, se realizó la evaluación de avance de las condiciones de la empresa de acuerdo con la normatividad vigente del ministerio de trabajo en el tema de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la resolución 312, la empresa cumple con el 100% de los estándares mínimos del SG-SST requeridos por el ministerio. Como se puede observar en la siguiente imagen:

Figura 7. Porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos según resolución 312 de 2019



Fuente: ARL la Equidad

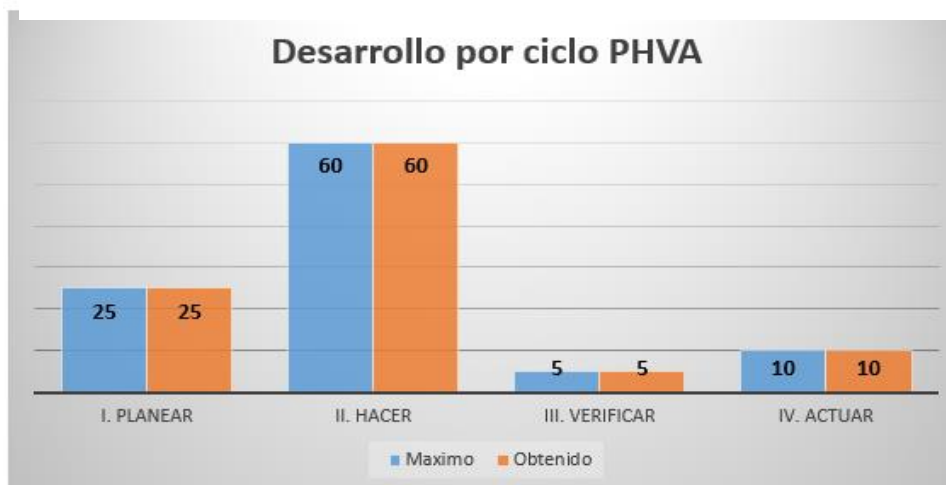
Figura 9. Ítems a evaluar según resolución 312 de 2019

|  ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST - RESOLUCIÓN 312 DE 2019 TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | |
|---|---|---|--------------|---|--|
| ÍTEM | CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III | MODO DE VERIFICACIÓN | CUMPLIMIENTO | DESCRIPCION DE LA EVIDENCIA | OBSERVACIONES |
| Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST | <p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> | Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada. | CUMPLE | La responsable del sistema es Diana Jerez y la Coordinadora del sistema es Ana Isabel Pinto Rueda. Se cuenta con los soportes requeridos. | |
| Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral | Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. | Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente | CUMPLE | Se cuenta con los soportes del pago de la seguridad social integral. | cuenta con todos los soportes de pago de la seguridad social |
| Capacitación en SST | Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control. | Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas(planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores | CUMPLE | se cuenta con los soportes de capacitaciones a los empleados. | Se cuenta con las capacitaciones por parte de la ARL y también las realizadas por parte de la empresa |
| Plan Anual de Trabajo | Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual. | Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo. | CUMPLE | se cuenta con el plan anual de trabajo | |
| Evaluaciones médicas ocupacionales | Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. | Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales. | CUMPLE | se cuenta con el informe medico ocupacional | La empresa liquida anualmente a sus empleados por consiguiente solo se realizan exámenes ocupacionales de ingreso y egreso. Para el año 2019 contamos con el informe medico ocupacional emitido por MEDICID. |
| Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos | Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL. | Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL. | CUMPLE | se cuenta con la matriz de peligros | Acta de visita por parte de la ARL fecha:12 de junio de 2019 |
| Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados | Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos. | Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas | CUMPLE | se cuenta con los soportes de acciones ejecutadas | Se cuenta con las certificaciones por parte de la ARL de las capacitaciones brindadas y también acciones ejecutadas. |
| TOTAL CUMPLE | | | 7 | PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO | 100% |
| TOTAL NO CUMPLE | | | 0 | Clasificación | ACEPTABLE |
| TOTAL CRITERIOS EVALUADOS | | | 7 | | |

Fuente: Autora del proyecto

De acuerdo con uno de los objetivos planteados, la evaluación final se debía ejecutar también con la resolución 1111 de 2017, obteniendo un cumplimiento del 100%, este cumplimiento se logra, habiendo ejecutado las acciones de mejora encontradas en la auditoría interna realizada.

Figura 8. Diagnóstico final según resolución 1111 de 2017



Elaboración propia

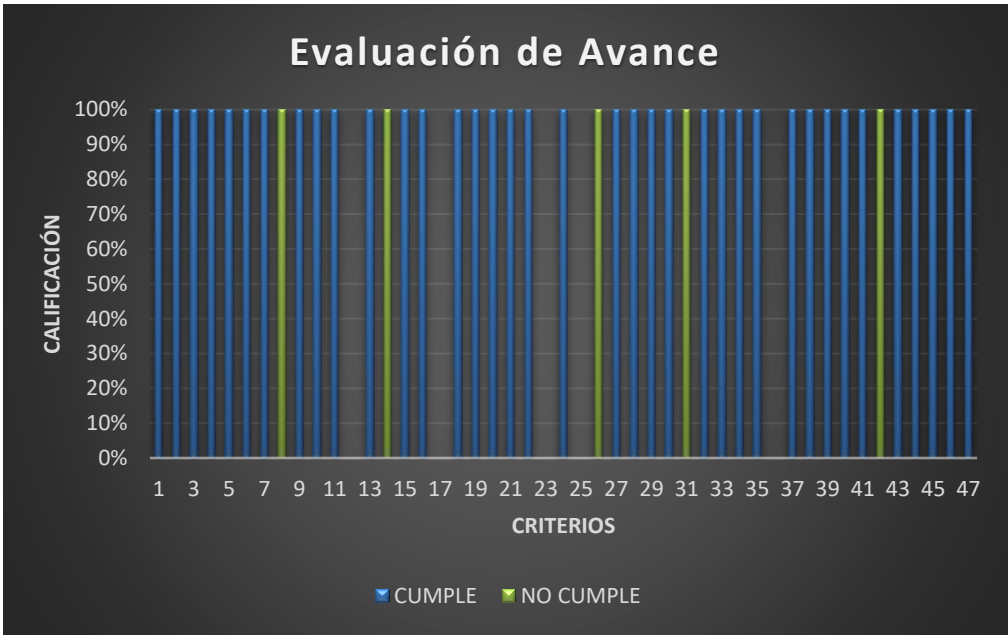
9.19. Auditoría

9.19.1. Auditoría Interna

De acuerdo con la auditoría interna realizada a la empresa **FATEP SAS**, se ha logrado realizar una buena gestión al proceso de implementación del SG-SST.

Principalmente se observó el compromiso de las partes involucradas en este proceso lo cual permitió alcanzar 37 de 42 criterios evaluados según el decreto 1072 de 2015, elevando así el porcentaje de cumplimiento de la norma tal como se observa en la siguiente imagen:


Figura 10 *Evaluación de Avance*



Elaboración propia

La auditoría interna ejecutada se basó en el decreto 1072 de 2015, arrojando 5 no conformidades que se pueden evidenciar en el siguiente formato de informe de auditoría, aplicado por la Auditora Diana Roció Jerez con número de licencia 439 de 2010.

Figura 11 Formato informe de auditoría

|  | | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | | | |
|--|-----------------------------|--|---|---|--|
| | | FORMATO N°: | | FT-SST-086 | |
| | | SG-SST | | | |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍAS | | Fecha: | | 28 de Noviembre de 2018 | |
| | | Versión: | | 001 | |
| | | Pagina 1 de 1 | | | |
| 1. NOMBRE(S) DEL (DE LOS) AUDITOR(ES) | | 2. N° REGISTRO | | | |
| Diana Rocio Jerez | | 439 de 2010 | | | |
| 3. FECHAS DE AUDITORÍA | | 4. PROCESOS/ÁREAS AUDITADAS | | 5. NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS | |
| 13/08/2019 | | Auditoria SG-SST | | Ana Isabel Pinto Rueda (Coordinadora Administrativa) | |
| 6. N° DE NO CONFORMIDADES | | 7. INFORMACIÓN A ADJUNTAR | | | |
| 5 | | a) Informe de auditoría, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores. b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoría). Este plan de acción contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva. | | | |
| MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES | | | | | |
| 8. DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD | | | 9. CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD | | |
| Se cuenta con la conformación del vigía ocupacional, pero no se evidenciaron las reuniones mensuales con las respectivas actas | | | Una vez se reúne el comité del vigía no se realizan las actas de la reuniones ejecutada. | | |
| No es posible evidenciar la realización de campañas de prevención de alcoholismo, farmacodependencia y tabaquismo por parte de la empresa. Sin embargo se evidencia la política de prevención de alcoholismo, tabaquismo y sustancias psicoactivas | | | Falta contemplar dentro del plan de trabajo anual de SST las campañas de prevención del alcoholismo, tabaquismo y sustancias psicoactivas | | |
| No se encuentran evidencias de las inspecciones de los botiquines y extintores. Sin embargo se evidencias las recargas de extintores que se han realizado. | | | En el plan de trabajo anual no se evidencia la periodicidad de realización de inspecciones de extintores y botiquines | | |
| No se evidencia la realización de simulacros de evacuación | | | La empresa no ha adquirido sistemas de alarmas de emergencias. Se tiene programado participar en el Simulacro nacional el día 2 octubre de 2019 | | |
| No es posible evidenciar listado de asistencia de simulacros de evacuación. | | | No se ha realizado Simulacro de evacuación. Se tiene programado participar en el Simulacro nacional el día 2 octubre de 2019 | | |
| 10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS | 11. NOMBRE DEL RESPONSABLE | 12. FECHA DE EJECUCIÓN | | | 13. Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (Realizada, Pendiente, En Ejecución). |
| | | DÍA | MES | AÑO | |
| Realizar las reuniones del vigía ocupacional con sus actas | Coordinadora Administrativa | 23 | 11 | 2019 | En ejecución |
| Realización de campañas de alcoholismo, Farmacodependencia y tabaquismo | Coordinadora Administrativa | 14 | 10 | 2019 | Pendiente |
| Programar y ejecutar inspecciones planeadas de botiquines y extintores | Coordinadora Administrativa | 30 | 9 | 2019 | Ejecutado |
| Programar en el plan de trabajo anual de SST y ejecutar Simulacro de evacuación | Coordinadora Administrativa | 8 | 10 | 2019 | Pendiente |
| Una vez se realiza el simulacro de evacuación registrar mediante listado de asistencia y fotografico la participación de los | Coordinadora Administrativa | 8 | 10 | 2019 | Pendiente |

Elaboración propia

Se realizó la auditoría interna al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con un ente externo; el alcance de la auditoría se determinó teniendo en cuenta los objetivos planteados para este proyecto, tomando como referencia el decreto 1072 de 2015 y el formato aplicado por la auditora, la cual se puede ver en el anexo. (Ver anexo 18. Auditorías)

Como resultado de la auditoría interna se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ se evidencia que el sistema de seguridad y salud en el trabajo de FATEP SAS de acuerdo al alcance planteado, es conforme con los criterios establecidos.
- ✓ Se aprecia la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios sobre los cuales tiene la organización obligatoriedad, haciendo necesario la ejecución de los planes de acción para los incumplimientos detectados.
- ✓ Los controles operacionales implementados a la fecha han sido eficaces ya que no se han presentado incidentes, accidentes ni enfermedades laborales.
- ✓ Se lograron identificar los mejoramientos potenciales en el sistema de Gestión.
- ✓ Se cumplió con el objetivo establecido para la auditoría.

9.20. Acciones Correctivas y Preventivas

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, según Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2 numeral 10, artículo 2.2.4.6.33 el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base

en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. (Ver anexo 20. Acciones correctivas y preventivas)

Todas las acciones preventivas y correctivas se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

De acuerdo con la auditoría interna realizada se encontraron las siguientes acciones correctivas y preventivas:

9.20.1. Acciones Preventivas

- ✓ Elaboración del guion del simulacro para que facilite su ejecución y se controlen las actividades a realizar.
- ✓ El análisis realizado en el acta de simulacro, para que se agregue la participación del comité de emergencias y se presente el consolidado de las actividades realizadas, previo al establecimiento del plan de acción.
- ✓ Los criterios de selección del proveedor de evaluación médicas ocupacionales para que los informes presentados sirvan de herramienta de entrada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

9.20.2. Acciones Correctivas

- ✓ Se deben realizar las reuniones del vigía ocupacional y CCL, y generar las respectivas actas.
- ✓ Se deben realizar los soportes documentales sobre visitas de inspección realizadas en forma periódica a los puestos de trabajo, botiquines, instalaciones, vehículos, instalaciones eléctricas, maquinas, orden de aseo, herramientas y elementos de protección por parte del vigía ocupacional.

- ✓ Poner en marcha el simulacro de evacuación informe de este y plan de ejecución de mejoras.
- ✓ No se cuentan con registros de asistencia sobre el entrenamiento y realización de simulacros de emergencias.
- ✓ Realización de campañas de alcoholismo, farmacodependencia y tabaquismo.

10. Conclusiones

Se realizó el diseño, la documentación e implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa FATEP SAS. Dando cumplimiento a todos los objetivos propuestos para el desarrollo del proyecto de grado.

Se logró un avance significativo para la empresa con referencia al cumplimiento de la norma, en el inicio del proyecto el porcentaje del cumplimiento fue del 7,5%, en la finalización del proyecto de grado la empresa tiene un porcentaje del 100% de cumplimiento de acuerdo con la resolución 1111 de 2017 y la resolución 0312 de 2019.

Se logró la concientización de la importancia de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la alta gerencia, comprometiéndose siempre por mantener en condiciones óptimas el sistema.

En el diagnóstico inicial se determinó que la empresa FATEP SAS, requería dar prioridad al SG-SST ya que no cumplía con la normatividad vigente aplicable.

Se documentó, comunicó y publicó, la política de seguridad y salud en el trabajo, reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, la política de alcohol y drogas y la política de uso de EPP, los cuales fueron aprobados y firmados por la representante legal de la empresa.

Se documentó y comunicó las responsabilidades en SST, a las diferentes áreas o roles de la empresa, incluyendo la gerencia.

Se identificó los peligros, evaluaron y valoraron los riesgos basados en la norma GTC 45, donde se realizó la matriz de riesgos más significativos a los cuales están

expuestos los trabajadores tales como: biomecánico y psicosocial, proponiendo los respectivos controles para su mitigación.

Se planteó el plan de trabajo anual, donde se indicó todos los aspectos a desarrollar durante el año 2019 y se han venido ejecutando, con su respectivo cronograma.

De acuerdo con el informe de condiciones de salud dado por la IPS, se creó el cronograma de capacitación para todo el personal de FATEP SAS con el apoyo de la ARL la equidad.

Se realizó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, donde la empresa tuvo que adquirir diferentes elementos como camilla, extintor CO2, botiquín, señalización, entre otros; también se conformó la brigada de emergencia logrando la capacitación por parte de la ARL la equidad.

De acuerdo con las obligaciones legales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo se identifica y registra los requisitos legales en materia ambiental y seguridad y salud en el trabajo aplicables a la empresa FATEP SAS evaluando su cumplimiento e implementando las acciones correctivas y preventivas que sean requeridas.

Se crearon los indicadores exigidos por la nueva la resolución 0312 de 2019, estándares mínimos SG-SST, complementándose con los indicadores del decreto 1072 de 2015.

Se realizó la auditoría interna al SG SST, dando como resultado el cumplimiento 88.09% según el decreto 1072 de 2019, adicionalmente se evaluó la resolución 312 de 2019 estándares mínimos SG-SST para empresa hasta 10 trabajadores logrando un

porcentaje de cumplimiento del 100% del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se documentaron las acciones preventivas y correctivas, teniendo en cuenta el informe de auditoría. Arrojando 5 no conformidades de las cuales 3 ya fue ejecutadas y las restantes se encuentran en proceso.

En la etapa de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se llevó a cabo un proceso de acompañamiento, capacitación y sensibilización al personal de la empresa, lo que permitió crear conciencia en los trabajadores y la gerencia de la empresa.

11. Recomendaciones

Se recomienda realizar inspecciones constantes a las diferentes áreas de trabajo de la empresa, con el fin de identificar nuevos riesgos que afecten a la salud de los trabajadores en su jornada laboral.

Se recomienda a la empresa implementar las acciones preventivas y correctivas presentadas, para el mejoramiento del trabajo desarrollado y dar continuidad a los diferentes aspectos del decreto que no fueron objeto de alcance del proyecto.

Se recomiendo hacer la compra del estante con dique para el área de estampado debido a que se trabaja con pinturas y Varsol, y se pueda prevenir cualquier tipo de accidente de trabajo referente al derrame de estos productos químicos. Pudiendo así cumplir con el sistema globalmente armonizado SGA donde nos habla de cómo identificar y proceder con este tipo de químicos.

Se recomienda tener un programa de disposición final para los elementos de protección personal que cumplan su ciclo de vida, y así puedan ir a la entidad adecuada y esta proceda con el lugar correcto para la disposición final y poder contribuir con el medio ambiente.

De acuerdo con las inspecciones locativas realizadas, se recomienda a la alta gerencia proveer los recursos que se necesitan para la compra de unos elementos que hacen falta en el botiquín tales como: linterna, sabana desechable, más tapabocas, entre otros.

se recomienda la actualización y mantenimiento del SG-SST para garantizar el correcto funcionamiento del mismo y el cumplimiento de la normatividad.

Se recomienda a la alta gerencia brindar el apoyo en las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de FATEP SAS.

Referencias bibliográficas

Ministerio del Trabajo (2018). Decreto 1072. Identificación y Evaluación de Riesgos.

Recuperado de <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-laseguridad-y-salud-en-el-trabajo/aplicacion-del-sg-sst/>

Ministerio del Trabajo (2019). Decreto 1072. Organización del SG-SST. Recuperado de

<http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-laseguridad-y-salud-en-el-trabajo/organizacion-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-tr>

Ministerio del Trabajo (2019). Decreto 1072. Planificación. Recuperado de

<http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/planificacion-del-sg-sst/>

Palomino, J. (s.f). Ministerio de trabajo Resolución 312 de 2019. 89.

safety work. Colombia. Recuperado de <http://www.safetywork.com/new/resolucion-312-o-2019>

Ministerio Del Trabajo resolución número 0312 de 2019. Por la cual se definen los

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

SG-SST. Recuperado de <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Orduz, M. (2018). Diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud

en el trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 “capítulo 6”, en la asociación

católica de Bucaramanga, Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga,
Colombia

Rincón, P. (2016). Diseño y documentación de un plan de mejoramiento en seguridad y salud en trabajo para gaseosas hipinto s.a.s. para el área de Producción-Sede Piedecuesta, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.

Rodríguez Enríquez, P. y Durán Nieto, M. C. (2017). Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la empresa Distribuidora de Carnes La Pastora. Universidad De La Salle, Bogotá. Recuperado de https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/603

Trujillo, R. (2004). Seguridad Ocupacional. Ediciones ECOE. p.131-132-266.

Kolluru, R., Bartell, S., Pitblado, R. & Stricoff, S. (1998). Manual de evaluación y administración de riesgos. México. P.9-11.

Anexos

Anexo 1. Evaluación resolución 1111 de 2017 estándares mínimos.

Anexo 2. Política de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 3. Manual de responsabilidades

Anexo 4. Reglamento de higiene y seguridad industrial.

Anexo 5. Comunicación.

Anexo 6. vigía ocupacional.

Anexo 7. CCL

Anexo 8. Informe de condiciones de salud trabajadores FATEP SAS.

Anexo 9. Evidencias SG SST.

Anexo 10. Capacitaciones.

Anexo 11. Matriz de Riesgos.

Anexo 12 Medicina Preventiva.

Anexo 13. Plan de trabajo anual.

Anexo 14. Indicadores.

Anexo 15. Recursos.

Anexo 16. Requisitos legales.

Anexo 17. Plan de emergencias.

Anexo 18. Auditoria.

Anexo 19. Formato de revisión anual por la alta dirección.

Anexo 20. Acciones correctivas y preventivas.

Anexo 21. Accidentes de trabajo