

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

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

PRESENTADO A

Carlos Alberto Calderón Moreno

INTEGRANTES:

Martha Lucia Paternina
Lorena Gutierrez Echavarría
Daniel Adelmo Díaz Aguas
Fredy Darío Cárdenas
Jarol Andrés Vides Contreras

Grupo 101007-48

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia- Unad
Escuela de Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios. –Ecacen-**

28/11/2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	10
OBJETIVOS	12
1. EL PROBLEMA.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Antecedentes del problema	13
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	15
2. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Revisión de la literatura.....	16
2. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa Postobón .S.A.....	18
3.1.1 Política.....	20
3.1.2 Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	21
3.1.3 Planificación.....	22
3.1.4 Implementación y Operación	23
3.1.5 Verificación / Evaluación.....	25
3.1.6 Revisión por la Dirección.....	25
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	26
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST27	

4. RESULTADOS.....	36
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	36
5: PLAN DE MEJORA.....	37
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	37
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
CONCLUSIONES	42
PROPUESTA OTRAS CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Implementación SG-SST	11
Grafico 2 Ciclo de mejora continua. (Fuente: Elaboración propia con base en las directrices de la Organización Internacional de Trabajo SGSST	12
Grafica 3. Transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017	18
Grafica 4. Estándares Mínimos	29
Grafica 5. Calificaciones del SG-SST	29

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de valores del SG-SST Postobón S.A.	22
Tabla 2. Diagrama de Gantt	32

RESUMEN

Para el desarrollo del diplomado se eligió la empresa POSTOBON S.A empresa dedica a la producción y distribución de bebidas gaseosas a la cual se le realizó un estudio relacionado con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual está regido por la resolución 1111 de Marzo de 2017, expedida por el Ministerio de Trabajo.

En aras de dar cumplimiento a la resolución que contempla dicha obligación para empresas de carácter público y privado, se debe crear un Sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo que contenga los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales

Para el caso de la empresa en mención ya contaba con dicho plan, y así se pudo concluir con la solución de la tabla de valores, el cual arrojó un resultado satisfactorio, y las áreas faltantes se crearon soluciones para fortalecer dichas áreas con falencias.

Es importante que en la empresa Postobón S.A se implemente una mejora a las políticas de SG-SST encaminados a identificar y localizar, y evaluar todos los riesgos que puedan afectar la salud integral del trabajador, por ello se ve la importancia de diseñar una auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud trabajo; además de ser una empresa comprometidas con el desarrollo de sus empleados con miras a mantener los niveles riesgos más bajos en sus trabajadores. ofrece el modelo de mejora continua, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como modelo internacional¹¹ que refleja las pautas del sistema de gestión; teniendo en cuenta la política en SST que involucra todas las partes de la organización, Postobón S.A. Planta Dosquebradas, como empresa con rendición de cuentas, competencia, formación y documentación; seguida de la planeación y aplicación conformada por: diagnóstico inicial,

planificación, objetivos de SST, elaboración e implementación del sistema, prevención de riesgos y peligros. Luego, la evaluación realizada por medio de la supervisión de los resultados de inspecciones, investigación y auditorías. Finalmente, las acciones de mejora que son medidas de prevención y corrección que dan continuidad en el ciclo para la mejora continua. , se debe llevar a cabo auditorías internas que permitan el debido control y seguimiento del mismo, en el cual, se debe garantizar un mejoramiento continuo por medio de acciones correctivas de las diversas falencias que tenga el sistema, como lo son la ausencia de documentos, la no ejecución de los cronogramas de capacitación y de trabajo, el desconocimiento del sistema por los empleados, etc. De allí parten las siguientes actividades que se deben de llevar a cabo en el sistema de implementación como son: conceptos básicos en SST, primeros auxilios, Brigada de búsquedas y rescate, Aseguramiento y procedimiento para cargue y descargue, uso y mantenimiento de EPP, Normas establecidas para cada actividad, Análisis e investigación de accidentes, Investigación de accidentes laborales, políticas de la compañía, enfermedad laboral y su determinación.

De igual forma, el personal tiene la obligación de informar al profesional en SST, por medio del formato establecido que maneja la empresa llamado acción de mejora, sobre todas aquellas necesidades y propuestas que tiene para la debida ejecución de sus labores y que estas permitan un mayor cuidado de su seguridad y salud laboral. Priorizar las necesidades requeridas de acuerdo con los instrumentos, procedimientos, indicadores y demás mecanismos establecidos, y programar las de mayor impacto en el plan anual de adquisiciones y en el plan de capacitación, con el objeto de mejorar las condiciones y de medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleve a la promoción y mantenimiento del Bienestar físico, mental y social de los funcionarios en todas las ocupaciones, con el fin de complementar y cumplir con el 100% del cronograma de trabajo establecido.

Después del estudio realizado puede asegurarse que las empresas pueden gestionar miles de planes motivantes para sus empleados, pero si no logran que sus empleados se apropien de los intereses de la empresa como propios, no existirá ese sentido de pertenencia que va a ser que el empleado funcione y sirva a la empresa como idealmente se pretende.

ENGLISH VERSION

For the development of the diploma course, the company POSTOBON SA was chosen to examine the possible effects of implementing a study related to the Health and Safety at Work Management System. This is governed by the resolution 1111 of March of 2017, issued by the Ministry of Labor.

In order to comply with the resolution, a management, health, and safety system must be created that contains the minimum standards of the Occupational Health and Safety Management System for the entity. This system applies to all persons or companies indicated in the field of application of this resolution. The system includes standards that are the set of norms, requirements and procedures of mandatory compliance of employers and contractors. By these guidelines, basic conditions of technological and scientific capacity are established, verified and controlled and technical-administrative capacity, essential for the operation, exercise and development of activities in the General System of Occupational Risks.

In the case of the aforementioned company, it already had such a plan, and thus it was possible to reach conclusions with the information taken from the table of values. This yielded an overall satisfactory result, and the areas lacking were focused upon to develop solutions to strengthen those areas with flaws.

It is important that the company Postobón SA implement an improvement to the SG-OSS policies aimed at identifying, locating, and evaluating all the risks that may affect the worker's integral health. For this reason, it is important to design an audit to the health and safety management system, in addition to being a company committed to the development of its employees with a view to maintaining the lowest risk levels in their workers. The OSHA system offers a model of continuous improvement, in terms of safety and health at work, as an international model¹¹ that reflects the guidelines of the management system. This takes into account the OSHA policy that involves all parts of the organization of Postobón S.A.'s Dos-

quebradas plant, as a company with accountability, competence, training and documentation. This also includes planning and application consisting of: initial diagnosis, planning, OSHA objectives, preparation and implementation of the system, and prevention of risks and hazards. Then, the evaluation and plan must be carried out by the companies' examination of the results of inspections, research and audits.

Finally, the improvement actions of prevention and corrective measures must be carried out to allow control and follow-up. During this process, continuous improvement must be guaranteed through corrective actions of the various shortcomings of the system, such as the absence of documents, the non-execution of the training and work schedules, the ignorance of the system by employees, etc. From there identify the activities that must be carried out in the implementation system such as: basic concepts in SST, first aid, search and rescue brigade, insurance and procedure for loading and unloading, use and maintenance of PPE, standards established for each activity, analysis and investigation of accidents, investigation of work accidents, company policies, and occupational disease and its determination.

Likewise, the personnel has the obligation to inform the supervisor in SST, through the established format, on all those needs and proposals that it has for the full execution of its tasks. Following this process helps establish procedure and efficiency for your occupational health and safety system. It's the supervisors' responsibility to prioritize the required needs in accordance with the instruments, procedures, and indicators available. He or she must then create a plan giving priority to those with the greatest impact on the companies safety and Safety and health at work lends itself to the promotion and maintenance of physical, mental and social well-being among employees both while at work and while enjoying person time. After the study is carried out, it can be ensured that companies can realize the need for thousands of motivating plans for their employees. The key here is to get the employees to take over the interests of the company's safety policy as their own, which fosters a sense of belonging that will greatly benefit the company in the long run

INTRODUCCIÓN

La compañía Postobón es una de las empresas más antiguas de Colombia, cuenta con la participación más grande en el mercado colombiano de bebidas no alcohólicas y es una empresa que cuenta con el 100% capital humano colombiano. Actualmente, participa en categorías como gaseosas, aguas, jugos, hidratantes, energizantes y té, contando con un portafolio de más de 35 marcas y 250 referencias.

Dentro de la organización Postobón el proceso de bienestar social, se pretende mejorar la calidad de vida de los servidores y la empresa, así mismo fomentar una cultura organizacional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana.

En los últimos tiempos, en las organizaciones se habla y se llevan a cabo Programas de Bienestar Laboral. Se utilizan para promover la integración entre sectores, mantener un buen clima organizacional y, por ende, mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Algunas actividades de esos programas pueden extenderse a las familias, lo que contribuye a una mayor identificación de la persona con la empresa en la que trabaja.

Teniendo en cuenta la importancia nacional por parte de gobierno y de empresas privadas de fortalecer y reglamentar los programas de bienestar y seguridad laboral, se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que como se nombre lo indica provee la reglamentación actual en casos de accidentes o lecciones laborales, regulación de procedimientos, evaluación, auditorias y acciones de mejoramiento con el fin de evitar y minimizar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.

Con este proyecto se pretende realizar una auditoría al SG-SST de la empresa Postobón en la sede Dos Quebradas y proponer un sistema o mejora del sistema actual que cumpla con las normas y reglamentos que una empresa debe tener para el crecimiento y desarrollo de la misma.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Postobón S.A.

Quiénes somos

La compañía cuenta con la mayor participación de mercado en la industria de las bebidas no alcohólicas en Colombia y es la empresa con capital 100% colombiano más grande en ingresos en este sector.

Cuenta con 111 años de historia en los cuales ha sido pionera en el desarrollo de la mayoría de categorías de bebidas existentes en el mercado colombiano.

Actualmente, participa en categorías como gaseosas, aguas, jugos, hidratantes, energizantes y té, contando con un portafolio de más de 35 marcas y 250 referencias, en el cual se destacan las marcas gaseosas Postobón, Colombiana, Pepsi, Bretaña, Hipinto, Popular, Seven Up, Montain Dew, Jugos Hit, Tutti Frutti, Mr. Tea, Agua Cristal, Agua Oasis, H2Oh!, Gatorade, Squash, Peak y Lipton Tea, entre otras.

La compañía cuenta con 66 sedes entre plantas de producción y centros de distribución, los cuales le permiten llegar al 90% del territorio nacional. Su talento humano asciende a cerca de 12.000 personas.

Las fortalezas en ventas y distribución hacen que las bebidas de Postobón se encuentren fácilmente en las tiendas, supermercados, grandes superficies y restaurantes y los hogares colombianos. De igual forma, se pueden adquirir en los Estados Unidos, Reino Unido, Aruba, España, Curazao, Panamá e Italia.

La compañía pertenece a la Organización Ardila Lülle, una de las principales organizaciones industriales de América Latina.

MISIÓN

Fortalecer el liderazgo en el desarrollo, producción, mercadeo y ventas de bebidas refrescantes no alcohólicas, para satisfacer los gustos y necesidades de los consumidores, superando sus expectativas mediante la innovación, la calidad y la excelencia en el servicio. Generamos oportunidades de desarrollo profesional y personal apoyándonos en el talento humano organizado en equipos alrededor de los procesos. Trabajamos con los proveedores para convertirlos en nuestros socios comerciales. Contribuimos decisivamente al crecimiento económico de la Organización Ardila Lülle y del País, actuando con responsabilidad frente al medio ambiente y la sociedad.

VISIÓN

Ser una Compañía Multilatina, con operaciones propias en el continente, reconocida por su dinamismo en innovar, desarrollar y ofrecer bebidas no alcohólicas de calidad, penetrando otros mercados e incursionando en otras categorías de producto.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Facilitar el proceso de actualización y mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Postobón sede Dos Quebradas, ya que actualmente esta empresa utiliza el modelo NTC-OHSAS 18001 (el cual se utilizó como guía para realizar el sistema actual de SG-SST en Colombia), con el fin de ejecutar un sistema eficiente, y eficaz que fortalezca el bienestar social y laboral de los empleados de la empresa y sus condiciones actuales de seguridad y salud laboral.

GENERALES Y ESPECÍFICO

- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los empleados de la empresa.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la empresa postobon mediante las actividades como estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).
- Proporcionar diferentes capacitaciones que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la corporación.
- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Es importante que en la empresa Postobón S.A se implemente una mejora a las políticas de SG-SST encaminados a identificar y localizar, y evaluar todos los riesgos que puedan afectar la salud integral del trabajador, por ello se ve la importancia de diseñar una auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud trabajo; además de ser una empresa comprometidas con el desarrollo de sus empleados con miras a mantener los niveles riesgos más bajos en sus trabajadores.

Se considera que se requiere ejercer la vigilancia y control de todas las actividades de la empresa para la prevención de los riesgos profesionales y que aún falta educación y conocimiento por parte de los empleados.

1.2. Antecedentes del problema

La empresa Postobón S.A., Sede dos quebradas es reconocida en el mercado de bebidas no alcohólicas a nivel nacional. La manipulación manual de cargas es una labor común en algunas de las tareas que se realizan dentro del proceso, y que implican levantamiento, desplazamiento, colocación, empuje y tracción de cargas por parte de los trabajadores. Los accidentes laborales de origen osteomuscular derivados de la manipulación manual de cargas constituyen uno de los más frecuentes problemas de salud referidos en el sitio de trabajo, causando alto índice de morbilidad y ausentismo laboral, Es por eso que se hace necesario realizar una investigación que permita conocer los factores ergonómicos que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales de origen osteomuscular en trabajadores expuestos a manejo de cargas, para de esta forma formular recomendaciones que permitan fortalecer el programa de vigilancia de la empresa para los trabajadores expuestos a manejo de carga en la empresa Postobón S.A dos quebradas.

Las lesiones relacionadas con la carga de peso, especialmente en la espalda y los hombros de los trabajadores, no son desconocidas en la industria de las bebidas. Aunque con el tiempo se han logrado avances tecnológicos en el manejo del material, no obstante la industria sigue buscando formas más seguras y eficientes de mover los productos pesados, relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, define manipulación manual de carga como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso lumbar para los trabajadores; La postura de trabajo, dentro del esfuerzo estático, es la que un individuo adopta y mantiene para realizar su labor. La postura ideal y óptima dentro de esta concepción sería: la posición de los diferentes segmentos corporales con respecto al eje corporal con un máximo de eficacia y el mínimo de consumo energético, además de un buen confort en su actividad. Las posturas son consideradas factor de riesgo de carga física “Carga dinámica “Es la ocasionada por el trabajo muscular durante el movimiento repetitivo o durante acciones esforzadas como el levantamiento y transporte de cargas pesos. Se convierte en factor de riesgo cuando el esfuerzo realizado no es proporcional al tiempo de recuperación, cuando el esfuerzo se realiza sobre una carga estática alta, cuando hay alto requerimiento de movimientos repetitivos.

Diseño del puesto de trabajo se trata de las características del entorno al espacio de trabajo, en relación con las áreas de trabajo, los planos, los espacios, las herramientas, los equipos, las máquinas de trabajo.

De conformidad con el análisis de la información obtenida en el proceso de inducción con el personal nuevo, se recomienda hacer énfasis en el manejo de cargas, así como elaborar un cronograma de capacitaciones donde periódicamente se trabajen temas de riesgo ergonómico, para que desde el ingreso los trabajadores se sensibilicen en la realización de prácticas seguras, y evitar lesiones osteomusculares.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

En la búsqueda de lograr siempre mejora continua en el funcionamiento de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores en sus ocupaciones, ya que muchas de las empresas colombianas ven que sus índices de accidentalidad y riesgos se elevan, para enfrentar algunos de los aspectos en que se han identificado con la importancia del estudio de los actos y condiciones inseguras que se presentan en cada uno de los puestos de trabajo y en general en el ambiente en que se desenvuelven los empleados de Gaseosas. Es por eso que se hace necesaria la adopción de medidas y controles que permitan establecer cuáles son las condiciones actuales que presentan los empleados de Gaseosas, frente a las instalaciones donde labora, sus responsabilidades y funciones. Gracias a este tipo de situaciones se presenta como alternativa legal, el diseño del Panorama de Factores de Riesgos por parte de los empleadores en el país, como objeto el de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, ya que esta es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; Su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan los particulares, con este programa se crea determinada una política de Salud Ocupacional, diagnosticando las condiciones actuales de riesgo de Gaseosas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

El desarrollo de la seguridad laboral y social en Colombia data del periodo de Dispersión (nacimiento de la república hasta el año 1945, donde se ve el inicio o creación de los beneficios laborales de los empleados. En esta época no se veía como tal la seguridad social, sino el nacimiento de organizaciones obreras, militar y artesanales con la implementación de ciertos beneficios mutuos entre ellas. En 1970 se crea el seguro médico familiar, se amplía la cobertura del seguro social campesino a departamentos como Huila, Atlántico, Choco, Meta, entre otros. Se crea el sistema de pensiones y los fondos Nacional de Ahorro y el Fondo Nacional Hospitalario. En 1977 en una época de crisis se reestructura el régimen de seguridad social de Colombia y se denomina como Instituto de seguridad social. En ese mismo año en el mes de Diciembre y debido a las constantes crisis sindicales se crea el régimen de funcionarios de seguridad social, en el cual se cambia la naturaleza jurídica del ISS a empresa industrial. Con la constitución de 1991, se reglamenta mejor el sistema de seguridad social para empresas gubernamentales y privadas y se integra los beneficios de salud que serán regulados por el gobierno. En 1993 se crea la ley 100 que regula el sistema de seguridad social con la integración del sistema de pensión, salud y riesgos profesionales, ampliado la cobertura y protegiendo los derechos de los trabajadores. Desde esta época hasta la actualidad se han venido realizando mejoras el sistema de seguridad social debido a las múltiples crisis financieras que han afectado gravemente el sistema de pensiones y de salud de los colombianos.

El estado Colombiano encabezado por el Ministerio del trabajo ha venido trabajando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo las normas y convenios internacionales para la protección de los empleados, este es un proceso que se espera estar completamente implementados en todas las empresas en Colombia para el año 2020. El “cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los

riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.” (Como se cita en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del trabajo). La finalidad de esta implementación del programa es el de mejorar la calidad de vida laboral, el ambiente laboral y el bienestar de los empleados colombianos. Velando por el cumplimiento de la normatividad y de los proceso por parte de las empresas que ejercen en Colombia.

Para que se normalicen estos procesos el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 del 2017, en el cual se regularizan los estándares mínimos y se verifiquen el cumplimiento de los mismos sobre los riesgos laborales y los procesos a seguir en cada uno de los casos dependiendo de las labores realizadas por el empleado en la empresa. En el 2017 las empresas debían realizar las evoluciones iniciales de sus sistemas de seguridad social para en 2018 iniciar la implementación de las mejoras identificadas en la etapa preliminar.

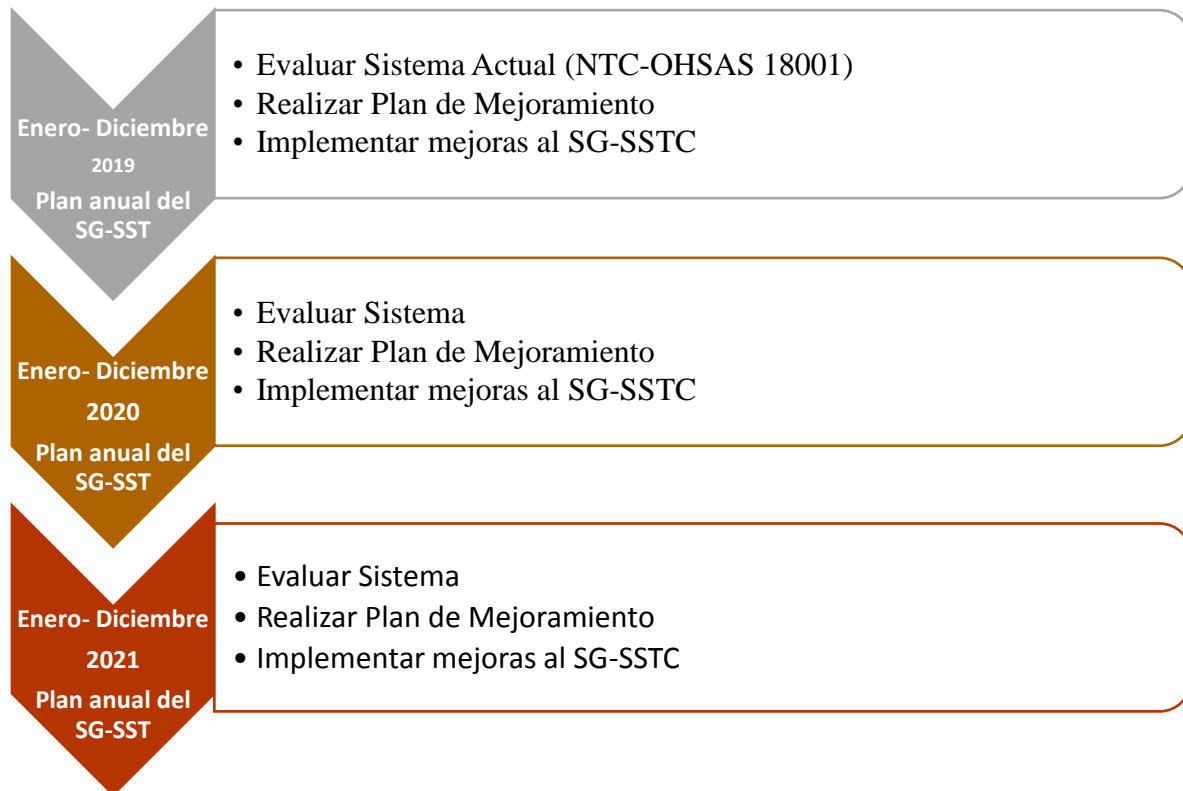
En la actualidad este sistema se está desarrollando por fases, que al finalizar el 2020 y el cual se deberá evaluar anualmente por parte de cada empresa (enero a diciembre) con la finalidad de iniciar el primero de enero con las mejoras y la actualización de las normas que se proponga a esa fecha.

La empresa Postobón sede Dos Quebradas se tiene la política de Calidad Integrada que incluye: los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental, y Seguridad y Salud Ocupacional, siguiendo las normatividad actual. En cuanto al tema de seguridad y salud ocupacional Postobón sigue las regulaciones implementadas en las normas del NTC-OHSAS 18001 y el sello de conformidad ICONTEC con el cual se espera “fomentar una cultura de Seguridad y Salud Ocupacional dirigida a prevenir y controlar los peligros relacionados con la Salud y Seguridad del personal y de los procesos en un 75%” (como se cita en los requisito 4.2. Política integral de Postobón S.A. Planta Dosquebradas)

3. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa Postobón .S.A

Utilizamos como medio metodológico SG-SST en la empresa Postobón S.A sede dos quebradas bajo la resolución 1111 de 2017 la cual habla de los estándares mínimos de SG-SST por el cual realizamos un auditoria como sistema de medición en la empresa en donde realizamos un plan de mejoramiento el cual se acomoda a las necesidades del empresa y el Ministerio de Trabajo de Colombia expidió el Decreto 1072 de 2015. También será conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.



Grafica 1. Implementación SG-SST

La implementación del Sistema de Gestión se lleva a cabo mediante el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y las diferentes acciones que se desarrollan en la ciclo de mejora continua.



Grafico 2 Ciclo de mejora continua. (Fuente: *Elaboración propia con base en las directrices de la Organización Internacional de Trabajo SGSST*)

La OIT, ofrece el modelo de mejora continua, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como modelo internacional¹¹ que refleja las pautas del sistema de gestión; teniendo en cuenta la política en SST que involucra todas las partes de la organización, Postobón S.A. Planta Dosquebradas, como empresa con rendición de cuentas, competencia, formación y documentación; seguida de la planeación y aplicación conformada por: diagnóstico inicial, planificación, objetivos de SST, elaboración e implementación del sistema, prevención de riesgos y peligros. Luego, la evaluación realizada por medio de la supervisión de los resultados de inspecciones, investigación y auditorías. Finalmente, las acciones de mejora que son medidas de prevención y corrección que dan continuidad en el ciclo para la mejora continua.

3.1.1 Política

En primera instancia, es importante que la misión de la empresa refleje sentido de pertenencia, actividad, partes interesadas y demás consideraciones que considere Postobón S.A. Planta Dosquebradas, además, debe estar articulada con las políticas del sistema de gestión; a continuación, se propone la siguiente misión:

“Fortalecer el liderazgo en el desarrollo, producción, mercadeo y ventas de bebidas refrescantes no alcohólicas, para satisfacer los gustos y necesidades de los consumidores, superando sus expectativas mediante la innovación, la calidad y la excelencia en el servicio. Generamos oportunidades de desarrollo profesional y personal apoyándonos en el talento humano organizado en equipos alrededor de los procesos. Trabajamos con los proveedores para convertirlos en nuestros socios comerciales. Contribuimos decisivamente al crecimiento económico de la Organización Ardila Lülle y del País, actuando con responsabilidad frente al medio ambiente y la sociedad”.¹

La política en Seguridad y Salud en el trabajo, es compromiso de la alta dirección comprometiendo a toda la empresa, bajo el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6, debe cumplir los siguientes parámetros:

- a) Compromiso de Postobón S.A. Planta Dosquebradas, con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Específica y apropiada según la actividad que ejerce actualmente la empresa, para la naturaleza de los peligros.
- c) Concisa, clara para todo el personal, fechada y firmada.
- d) Difundida al personal, sin importar su medio desde que sea accesible a todas las partes interesadas para Postobón S.A. Planta Dosquebradas

¹ Tomado de <http://postobon-baez.weebly.com/mision.html>, el 12 de noviembre de 2018

e) Revisada y si es necesario actualizada mínimo una vez al año.

La empresa actualmente cuenta con una política en Salud Ocupacional:

Postobón S.A. Planta Dosquebradas establece dentro de sus prioridades velar por el completo bienestar físico, mental y social de sus colaboradores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de incidentes de trabajo y de enfermedades laborales para bien de la empresa y de los colaboradores, en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones.

Los colaboradores deben aceptar su responsabilidad para cumplir con los requisitos de salud y seguridad establecidos, lograr los objetivos trazados y crear una conciencia y cultura de autocuidado y protección de compañeros.

La dirección es responsable de proporcionar los recursos necesarios para brindar un ambiente de trabajo sano y seguro. Así, como cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo y garantizar el mejoramiento continuo.

A continuación se propone la política en Seguridad y Salud en el Trabajo, articulada a la actual política en Salud Ocupacional, misión y visión.

3.1.2 Política en Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa Postobón S.A. Planta Dosquebradas en sus procesos y operaciones reconoce la importancia de su personal y por lo tanto la alta dirección desea reflejar sus compromisos, no solo incluye la seguridad y salud en el trabajo dentro de los objetivos organizacionales, si no disponiendo de los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y retroalimentación permanente del sistema, estimulando la calidad de vida de los trabajadores y la mejora continua de su desempeño.

Nuestra política se enmarca dentro de los siguientes principios:

- a) Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- b) Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada uno de los procesos y operaciones y establecer los respectivos controles con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada uno de ellos.
- c) Crear cultura de Auto cuidado en cada uno de los trabajadores y así evitar comportamientos inseguros.
- d) Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Para lograrlo, la organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano; con el fin de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continua.

3.1.3 Planificación

Postobón S.A. Planta Dosquebradas, proporciona gran responsabilidad y funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a los aprendices de gestión interna; los cuales son un apoyo fundamental para la líder de recursos humanos; se puede evidenciar la falta del profesional estable para dichas labores; dado a que esto, estando en manos de aprendices, se demoran más mientras pasan por la curva de aprendizaje, adicional, son problemáticas que el personal evidencia ante la falta de continuidad en temáticas de SST.

Por esta razón es necesario realizar en primera instancia un diagnostico general en las instalaciones de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ver en qué nivel se encuentra, con que se cuenta y así poder realizar la ejecución de implementación del Sistema de Gestión.

- Evaluación Inicial: Es necesario conocer con que documentación se cuenta actualmente, para actualizarla o recopilarla para que sea parte del sistema de gestión; y así mismo empezar a ejecutar lo faltante.

3.1.4 Implementación y Operación

Para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario asignar los recursos y responsabilidades que dispone la organización para su implementación y mantenimiento, junto con actividades de prevención y cuidado de la salud, formación y capacitación en temáticas que permitan la sensibilización del personal en temáticas del cuidado de la salud y seguridad en la ejecución de sus labores.

Asignación de Responsabilidades

- Se debe realizar inicialmente, una reunión con todos los colaboradores, para informar y dar inducción del SG-SST, la cual debe ser liderada por el coordinador del SG-SST y líder de RRHH, para dar a conocer que es el sistema y las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con los planes de trabajo propuestos. Además, al finalizar la reunión se debe dejar constancia de la misma por medio de un acta firmada por todos los asistentes, en la cual se comprometen a cumplir con las funciones establecidas y apoyo general para la ejecución del sistema.

Plan de Trabajo Anual

- Ejecutar las actividades necesarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo con la participación de todo el personal y participación activa de los comités conformados: COPASST, Brigada de emergencia y comité de convivencia. Es importante resaltar que las diversas evidencias y documentación a presentar ante el Ministerio de Trabajo, se realiza a medida que se ejecuten las diversas actividades programadas en el cronograma de trabajo.
- El profesional responsable del SG-SST, junto con el líder de RRHH, debe llevar a cabo las diversas actividades programadas en el cronograma de trabajo, sin interrupciones para

que tengan una secuencia y permanencia en los diversos programas que involucran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; involucrando paulatinamente a todo el personal en su ejecución y mantenimiento.

Documentación:

- Toda la documentación referente a seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del encargado del SG-SST y líder de recursos humanos, dentro de los cuales es de vital importancia tener la claridad de la ubicación de:
 - a) Política de SST
 - b) Responsabilidades para la implementación y mejora del SG-SST.
 - c) Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
 - d) Informe de las condiciones de salud, el plan de vigilancia epidemiológica y el perfil sociodemográfico.
 - e) Plan de trabajo anual en SST
 - f) Programa de capacitación en SST
 - g) Procedimientos e instructivos internos en SST
 - h) Entregas de EPP
 - i) Entregas de Fichas técnicas
 - j) Conformación del COPASST, actas y demás labores realizadas
 - k) Reportes e investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

Plan de Capacitación en SST

- Mensualmente se propone tener el control de las capacitaciones a dar al personal, en especial en temáticas de seguridad y salud; esto, con ayuda de la ARL la cual es gratuita y se garantiza la certificación para cada empleado, por otra parte, también ofrecen las capacitaciones grupales presenciales en las instalaciones de la empresa, siendo esta una ventaja para Postobón S.A. Planta Dosquebradas
- La ejecución del cronograma de capacitación debe ser supervisada por el profesional encargado del SG SST, que se responsabilice y garantice la participación activa y sensibilización de todos los colaboradores.

3.1.5 Verificación / Evaluación

Es necesario llevar a cabo evaluaciones de la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan la alineación del mismo como estrategia empresarial en busca de la mejora continua en materia de bienestar laboral.

3.1.6 Revisión por la Dirección

Es responsabilidad de Postobón S.A. Planta Dosquebradas, llevar a cabo como mínimo una auditoría anual, la cual se realizará con el apoyo del COPASST, el encargado del SG-SST, líder de recursos humanos y un miembro de la alta dirección;

El Gerente General líder principal de la alta dirección debe asistir a todas las reuniones y capacitaciones propuestas en el plan de trabajo y programa de capacitaciones para ser ejemplo ante los demás líderes de cada área como estrategia para lograr la participación de todos los colaboradores de la empresa.

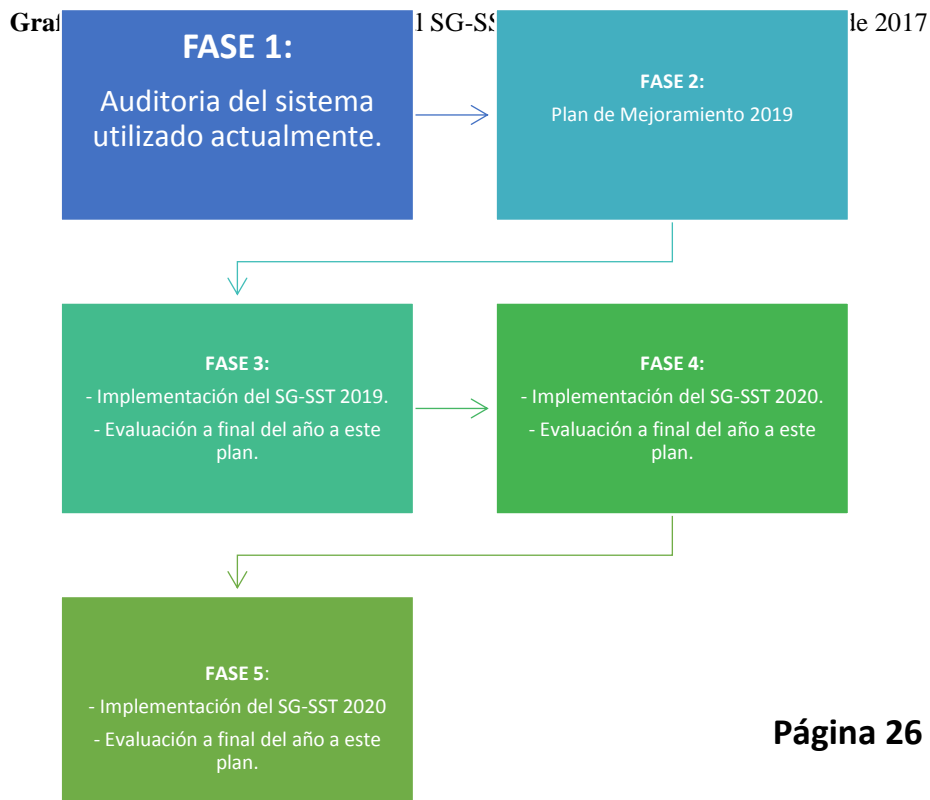
La alta dirección debe dar los resultados de la revisión al encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que este, genere un informe para compartir a todos los colaboradores que evidencia estrategias de mejora para el sistema, cumplimiento del

plan de trabajo, suficiencia de recursos, capacidad del sistema, nuevos cambios, eficiencia y medidas de seguimiento, continuidad de las auditorías.

La revisión por la alta dirección es la fase final para completar el ciclo PHVA, puesto que se aprueban las diversas mejoras que se evidencien en la auditoría y así mismo las propuestas en la fase de verificación y evaluación; lo cual, es un proceso continuo para el mejoramiento y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Se va a desarrollar la transición en diferentes etapas, en la primera se va a realizar la Auditoría del sistema actual de Postobón NTC-OHSAS 18001 al sistema SG-SST, el cual tiene muchos aspectos similares por lo cual, en la auditoría se buscará encontrar las falencias para fortalecer y mejorar hasta llegar a el sistema correcto, en la segunda fase se iniciará la implementación de plan que se realizó en la primera etapa, las siguientes fases son una verificación anual del plan actual para ese año y las respectivas mejoras para el siguiente año en cuestión.



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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Postobón S.A - Sede Dos Quebradas						Número de trabajadores directos:				
NIT de la Entidad: 890.903.939-5						Número de trabajadores indirectos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 11-15-2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5	0	0	0	2.5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5	0	0	0		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0	0	0	0		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0	0		
	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%)									

		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0	0	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5	0	0	0	
	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	0	0	0	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	0	0	0	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	0	0	10

	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	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		1	0	0	0	
	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		1	0	0	0	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0	
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	

		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		0	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0	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		0	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	0	7
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	

		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	0		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0		
		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	0	0	0	3
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0	
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad	1	6	1	0	0	0	5

		Laboral							
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	2	0	0	0	11

		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		2	0	0	0		
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	0	0		
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15	2.5	0	0	0	12.5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		2.5	0	0	0	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		2.5	0	0	0	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		0	0	0	0	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5	0	0	0	

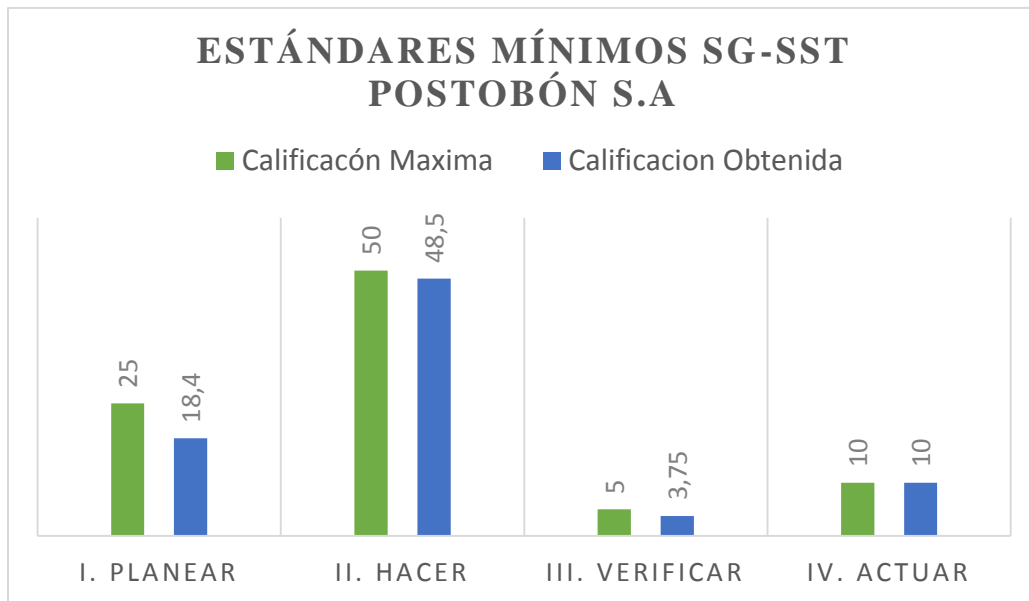
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5	0	0	0	
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0	
III. VERIFICA R	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	0	0	0	3.75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		1.25	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		0	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	2.5	0	0	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5	0	0	0	

	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5	0	0	0	
	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5	0	0	0	
TOTALES				100				80.75
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE EJECUCIÓN SG-SST					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA			

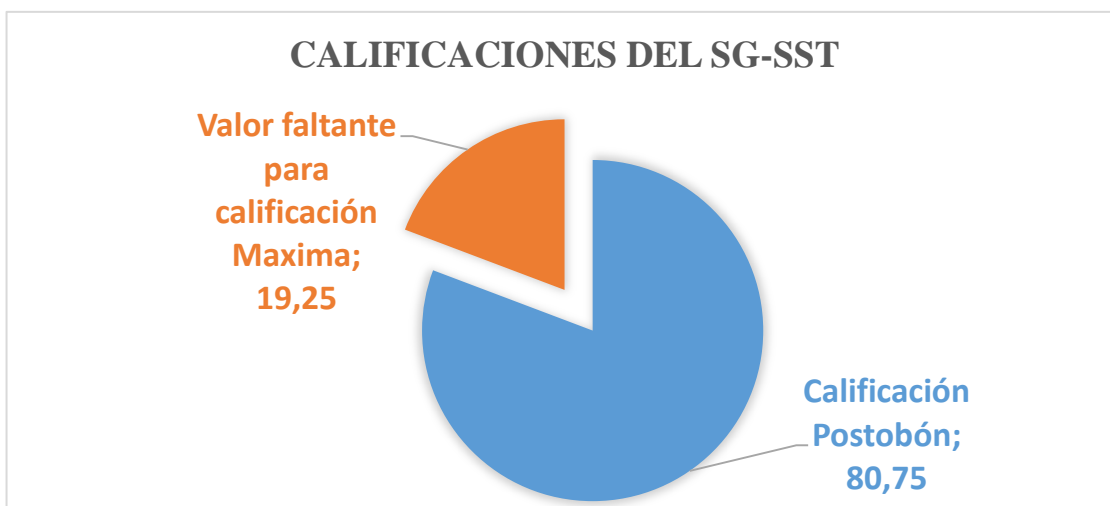
Tabla 1: Resultados de Valores del SG-SST

4. RESULTADOS

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



Grafica 4. Estándares mínimos SG-



Gráfica 5. Calificación del SG-SST

5: PLAN DE MEJORA

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

Teniendo implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe llevar a cabo auditorías internas que permitan el debido control y seguimiento del mismo, en el cual, se debe garantizar un mejoramiento continuo por medio de acciones correctivas de las diversas falencias que tenga el sistema, como lo son la ausencia de documentos, la no ejecución de los cronogramas de capacitación y de trabajo, el desconocimiento del sistema por los empleados, ect. De allí parten las siguientes actividades que se deben de llevar a cabo en el sistema de implementación como son: conceptos básicos en SST, primeros auxilios, Brigada de búsquedas y rescate, Aseguramiento y procedimiento para cargue y descargue, uso y mantenimiento de epp, Normas establecidas para cada actividad, Análisis e investigación de accidentes, Investigación de accidentes laborales, políticas de la compañía, enfermedad laboral y su determinación.

De igual forma, el personal tiene la obligación de informar al profesional en SST, por medio del formato establecido que maneja la empresa llamado acción de mejora, sobre todas aquellas necesidades y propuestas que tiene para la debida ejecución de sus labores y que estas permitan un mayor cuidado de su seguridad y salud laboral.

Plan de trabajo

A partir de las evaluaciones realizadas, se establece un plan de acción y cronograma de actividades; basándonos en el decreto 1072 de 2015, donde brinda los parámetros para la organización del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para este proceso se utilizamos la metodología del PHVA de la siguiente manera:

La Organización:

Se debe organizar la normatividad legal básica que se requiere en la Empresa Postobón S.A, iniciando con las políticas y reglamentos en seguridad y Salud en el trabajo, en esta se muestra la intención que tiene la compañía en temas de seguridad con los colaboradores y plan de mejoramiento continuo ante el Sistema de gestión.

De gran importancia es para la empresa, que todo el personal que labora en ella, esté enterado de la divulgación de los roles y responsabilidades de cada colaborador en temas de seguridad, la realización: convocatoria y elección de los comités como es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia, compilación de la normatividad vigente, plasmada en una matriz legal y verificar cuales aplican en el negocio de Empresa Postobón S.A. Planta Dosquebradas

La planificación:

Se determina cómo se van a controlar los documentos que exige el SG-SST, por medio de un procedimiento para realizar el seguimiento de todos los documentos que son movibles y de ayuda para los procesos internos y externos de la organización.

Para llevar gestión y resultados se debe montar unos indicadores al sistema, para esto es importante tener un diagnóstico inicial y de ahí sacar planes de acción y medir su eficacia y eficiencia, junto con la matriz de identificación de peligros, esta es la herramienta que nos permite identificar a qué riesgos está expuesta la Empresa Postobón S.A. Planta Dosquebradas, priorizando los niveles de exposición y consecuencias

De este proceso resultan las observaciones y acciones a realizar, teniendo ya evidenciado y ponderado los riesgos, se plantea el plan de trabajo donde se plasma por medio de un cronograma de actividades y un programa de capacitaciones a ejecutar según la exposición de riesgo - peligro.

La Aplicación:

En esta etapa debemos colocar en práctica lo que se ha organizado y planificado, como:

- Actividades para impactar la accidentalidad y la incidencia de enfermedades laborales.
- Manejo de contratistas (inducción, reinducción, capacitaciones, temas normativos).
- Manejo en los elementos de protección personal (uso, almacenamiento y mantenimiento).
- Todos los temas relacionados con higiene industrial (medición de gases y ruido).
- Manejo del procedimiento de Gestión del cambio, cada vez que exista uno en proceso o infraestructura para identificar los riesgos, puesto que es una tarea no rutinaria.
- Temas relacionados con medicina preventiva (exámenes médicos, diagnóstico de condiciones de salud).
- Plan de emergencias (Brigada, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros).
- Programa de inspecciones (botiquín, equipos de emergencias, locativo, eléctrico, químico y todo aquello que se necesite inspeccionar para la prevención y observación del riesgo).
- Manejo y ejecución del reporte de condiciones y comportamientos seguros (por medio de observaciones de comportamiento, reportes escritos, etc.).

La Auditoría y rendición de cuentas:

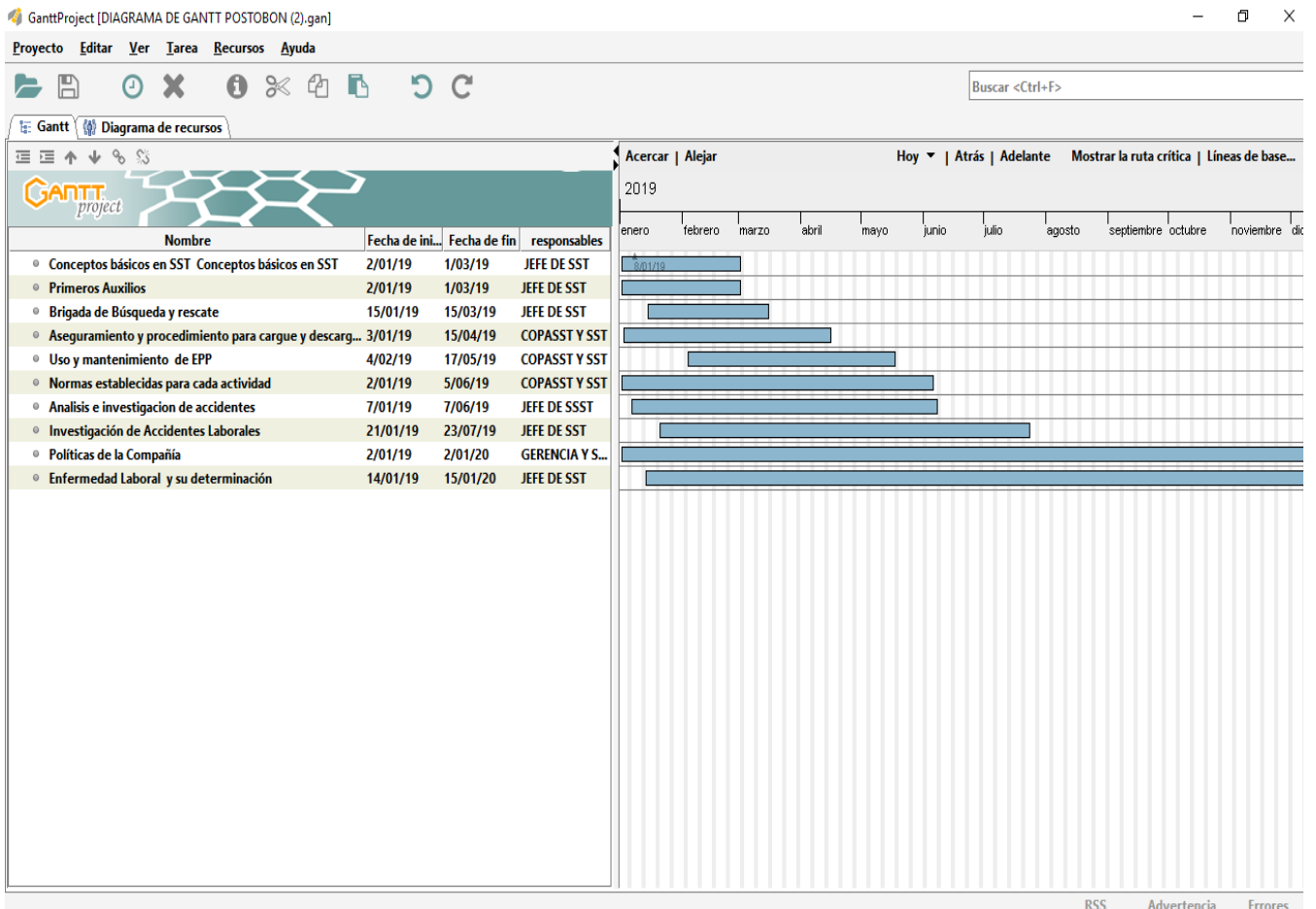
Consta de una auditoría interna y la revisión por la alta gerencia para verificar, analizar y mejorar todos los temas relacionados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Al organizar el sistema de gestión, el siguiente paso corresponde a la implementación o puesta en marcha. El mejoramiento continuo se debe enfocar en los procesos que impacte la prevención en accidentes y enfermedades laborales. Es significativo entender la importancia de tener esta documentación actualizada, pues es la

guía para la realización de actividades, es la evidencia de la gestión y el seguimiento constante que se le hace al sistema.

Priorizar las necesidades requeridas de acuerdo con los instrumentos, procedimientos, indicadores y demás mecanismos establecidos, y programar las de mayor impacto en el plan anual de adquisiciones y en el plan de capacitación, con el objeto de mejorar las condiciones y de medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleve a la promoción y mantenimiento del Bienestar físico, mental y social de los funcionarios en todas las ocupaciones, con el fin de complementar y cumplir con el 100% del cronograma de trabajo establecido.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar seguimiento a cada actividad implementada en la empresa Postobón S.A cede dos quebradas y generar un plan de auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de identificar oportunidades de mejora y evidenciar posibles desviaciones que podrán ser trabajadas por la empresa, así como realizar capacitación continua a los trabajadores buscando que cada vez se involucren más en el desarrollo del SG-SST.
- Actualizar el plan de emergencias actual, con acceso a todo el personal, para su debida capacitación y consulta.
- Divulgar y dejar a disposición de todo el personal el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como estrategia de sensibilización y conocimiento permanente del sistema.
- Llevar a cabo el debido programa de pausas activas propuesto, para incentivar al personal en la ejecución de sus labores y prevenir enfermedades.

CONCLUSIONES

- Como el costo-beneficio de las inversiones en seguridad industrial en el que incurrirá la empresa no puede evaluarse inmediatamente a la implementación del sistema debido a que sus resultados serán apreciables en el mediano y largo plazo, pero es seguro que los beneficios a partir de la disminución en los niveles de accidentabilidad laboral y enfermedad profesional y el aumento en los niveles de seguridad superan mucho tales inversiones, ya que los recursos invertidos en prevención darán mayores beneficios que los gastados en la solución de problemas. Una empresa que haga de la prevención una parte vital de la su operación diaria, está forjando su progreso.
- Con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se abren las puertas hacia la certificación en sistemas integrados de gestión, ya que el Decreto 1072 de 2015 contribuye a la mejora continua y representa la aplicación adecuada de las medidas de prevención y control realizando un aporte importante que facilita la implementación e integración de todos los sistemas de gestión.
- Con la implementación del SG-SST se mejoró la imagen tanto interna en lo que respecta al fomento de la cultura preventiva, como externa, ya que crea confiabilidad en proveedores, acreedores, inversionistas y demás partes interesadas, afianzando la marca y la empresa en el mercado nacional.
- Cada día procuramos por hacer nuestro trabajo de la mejor manera, ser productivos para nuestras empresas es un compromiso que tenemos sin desconocer que toda acción es susceptible de mejora, sabemos también que más allá de hacer parte de un equipo de trabajo somos seres humanos.
- Las organizaciones han identificado que son más efectivas si gestionan su capital humano estratégicamente, logrando así incrementar su valor y eficiencia, logrando su misión a través del desarrollo de las personas, entendieron que si consiguen alinear su personal alrededor de una visión compartida y conjunta es más fácil lograr mayor compromiso con el trabajo, elevar la satisfacción de los trabajadores y la creación de nuevos liderazgos y mejores equipos de trabajo.

PROPUESTA OTRAS CONCLUSIONES

- Con la realización de la presente propuesta se ampliaron los conocimientos en materia de seguridad y salud ocupacional, debido a la exigencia de lo que conlleva aplicar un sistema, donde se requirió indagar y entender la estructura que exige el Decreto 1072 en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se propuso la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los parámetros exigidos por el marco legal del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6; con el cual se obtuvieron los lineamientos base para poder aplicar esta experiencia en el ámbito laboral en el futuro.
- Se hizo la política en Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los requerimientos legales, alineada a la misión, visión y acorde a la actividad económica de Postobón S.A. Planta Dosquebradas Con la realización de esta política, se adquieren las primeras bases que conllevan todo el proyecto.
- Se realizó un diagnóstico inicial de Postobón S.A. Planta Dosquebradas, el cual permitió evidenciar el estado en el que se encontraba la empresa; siendo este un pilar de aprendizaje para aplicar en futuras organizaciones que requieran aplicar el SG-SST.

BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 472, artículo 8, página 6. Ministerio de Trabajo. 17 de Marzo de 2015.
- Decreto 1072. Decreto único reglamentario del sector trabajo, 26 de Mayo de 2015.
- Decreto 1295, artículo 91, página 28. Ministerio de gobierno de la república de Colombia. 22 de Junio de 1994.
- GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. 20 de Junio de 2012.
- KANAWATY, George. Oficina internacional del trabajo, Introducción al estudio del trabajo. Cuarta edición.
- NTC-OHSAS 18001. Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos. 24 de Octubre de 2007.
- NTC-OHSAS 18002. Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Directrices para la implementación del documento NTC-OHSAS 18001:2007.
- NIEBEL FREIVALDS, Benjamín, Andris. Ingeniería industrial, métodos, estándares y diseño del trabajo. (2004) México. Grupo editorial Alfaomega.