

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD  
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APLICADO  
EN LA EMPRESA FRANCESSK, BELLEZA A FLOR DE PIEL.

Presentado por:

ANDRES FELIPE SALAZAR- 1061764207

LILIA PIEDAD ERAZO- 1010005245

JAIME ARTURO CHACÓN- 79.569.213

BENJAMIN ACOSTA -15816693

FREDDY ALVARO MONTERO-87490367

Grupo:

101007\_31

Presentado a:

MARIO HUMBERTO AGUILAR

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
FASE 6  
2018

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	4
1.1 Antecedentes del problema.....	5
1.2 Planteamiento del problema .....	6
1.3 Objetivos .....	6
1.4 Justificación de la investigación .....	6
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
2.1 Marco Teórico .....	7
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL .....	9
3.1. Método de la investigación.....	10
3.2 Población y Muestra.....	11
3.3 Fuentes de información .....	12
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	13
CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....	14
4.1 Presentación de Resultados. ....	16
4.2 Análisis de datos.....	17
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	39
5.1 Resumen de Hallazgos. ....	39
5.2 Recomendaciones.....	40
5.3 Propuesta.....	41
5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros.....	46
5.3.2 Cronograma de actividades. diagrama de gantt.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50
ANEXOS .....	55

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis previo de los riesgos inherentes a los procedimientos de la empresa FRANCESK: BELLEZA A FLOR DE PIEL, a través de un análisis cualitativo descriptivo utilizando como instrumento una encuesta, procediendo posteriormente a la tabulación de la misma presentando los resultados y recomendaciones con el fin de implementar un modelo de gestión estratégico de seguridad y salud, que permita identificar, evaluar y minimizar los riesgos inherentes a la empresa.

Para su efecto, se abordara la prevención de los accidentes de trabajo 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), el cual incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permite cumplir con los propósitos del SG-SST.

## 1. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

La empresa FRANCCESSK Belleza A Flor De Piel, fue fundada y matriculada el miércoles 30 de abril de 2008 con domicilio registrado en la ciudad de Pasto. Esta empresa se dedica principalmente a fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir; perfumes y preparados de tocador. La empresa cuenta con todos, los aspectos legales establecidos por la ley, el factor fundamental es el humano ellos son entregados a la empresa y a sus trabajos permaneciendo motivados, cuentan con un modelo integrar en gestión que les ayuda a cumplir sus metas y objetivos motivando su desempeño.

Esta empresa cuenta con su estructura organizacional clara donde se identifica, claramente sus cargos con sus funciones. De mano de los manuales laborales que tiene la empresa, que muestra la estrategia principal de nuestra empresa en pos de mejorar y fortalecer el desempeño y sus metas laborales. Mostrando el mejor conocimiento organizacional FRANCCESSK, emplea métodos para le puedan dar mejoras al sector salud, como factor principal motiva a sus empleados para brindarle satisfacción a los empleados de esta manera lograr que la empresa sea más exitosa.

Esto nos muestra que, aunque la empresa FRANCCESSK, en la actualidad cuente con el sistema de conocimiento y trabaje con énfasis al bienestar social de sus empleadores, es fundamental fortalecer aspectos con respecto al tema del desempeño al desarrollo a la salud, ocupacional, mejorando las capacitaciones del personal que labora en todas las áreas de la empresa, mejorando los lugares de trabajo grupal, dando como principal importancia la motivación del recurso humano, fortaleciendo las políticas de la empresa enfocados directamente al talento humano. En implementar actividades que fomenten todas las condiciones integrales de los trabajadores y familiares. Por esta razón se plantea profundizar y desarrollar algunas actividades para brindarles mejor la satisfacción laborar. Como lo es la capacitación en la salud, con talleres, programas con personal capacitado en salud y riesgos y la adecuación de los casilleros para todos los empleados todo esto con el fin que no se presenten ningunos obstáculos en la empresa y si en caso lo hay sepan cómo superarlos.

## **1.1 Antecedentes del Problema**

La seguridad y salud en el trabajo data de tiempos prehistóricos, cuando el hombre empezó a desarrollar herramientas en su trabajo, filósofos y pensadores como Hipócrates, Plinio el viejo, Galeano en sus escritos ya definían pautas de seguridad principalmente en minas, posteriormente en el siglo XV el médico Bernardo Ramazzini (1633-1714) es reconocido como el padre de la salud ocupacional.

En Colombia la SST (seguridad y salud en el trabajo), data desde inicios del siglo XX, en 1904 el general Rafael Uribe Uribe inicio con política de seguridad para los trabajadores, creándose en 1915 la ley 57 en la que se establecía asistencia medica e indemnizaciones a cierto grupo de trabajadores, en 1934 se creó en Bogotá la oficina de medicina laboral, posteriormente en 1935 la legislación laboral, en 1946 se fundó la sociedad colombiana de medicina del trabajo y en 1946 se promulgo la ley 90 que le dio vida al instituto de seguros social, inicialmente para enfermedades generales y maternidad en 1965 se hizo extensiva a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en 1967 se amplió a invalidez, vejes y muerte.

Con la revolución industrial en 1950 se crea la primera tabla de enfermedades profesionales y se categorizan las incapacidades e indemnizaciones laborales, creándose en 1958 el consejo colombiano de seguridad, posteriormente en 1976 con el decreto ley 0148 se reestructuro el ISS, creando la medicina familiar y subprogramas como medicina preventiva en el trabajo, higiene industrial, seguridad industrial y salud ocupacional.

La ley 100 de 1993, hizo cambios en el sistema de salud colombiano y hoy en día con el decreto ley 715, todos los colombianos tienen derecho y deberes con la salud individual y colectiva.

Incluso el plan decenal de salud pública 2012 – 2021 dentro de sus dimensiones prioritarias está la salud y ámbito laboral, igualmente el ministerio del trabajo a través del decreto único del trabajo 1072 del 2015 estableció las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo.

En cumplimiento de la legislación y en aras de mejorar el clima organizacional y laboral de la empresa es que se realiza el presente trabajo en la empresa FRANCCESSK: BELLEZA A FLOR DE PIEL.

## **1.2 Planteamiento del problema**

¿Cómo evaluar y diseñar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para la empresa Francessk, Belleza a Flor de Piel?

## **1.3 Objetivos**

- **Objetivo general**

Diseñar un plan de mejoramiento para el Sistema actual de Gestión de Seguridad y Salud que presenta la empresa FRANCCESSK Belleza A Flor De Piel bajo los parámetros del decreto 1072 de 2015, teniendo en cuenta cada uno de los requisitos legales, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Objetivos específicos**

- ✓ Establecer y elaborar la documentación respectiva para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de igual forma la metodología para la conservación de la misma.
- ✓ Replantear las políticas y los objetivos actuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Constituir los indicadores adecuados para evaluar y controlar cada aspecto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Realizar un plan de mejoramiento para el Sistema actual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que presenta la empresa FRANCCESSK Belleza A Flor De Piel

## **1.4 Justificación de la Investigación**

El mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, tanto en los procesos como en el ambiente laboral, hacen más que justificable el presente proyecto de la empresa Francessk Belleza A Flor De Piel, donde con esta investigación se pretende identificar, evaluar y gestionar el riesgo, proponiendo recomendaciones que redunden en el mejoramiento de su ámbito laboral.

## 2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

Si aplicamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” nos traerá muchos beneficios para las empresas, esto incluye todo lo relacionado con el cumplimiento de los requisitos legales. Inconvenientes como sanciones, multas por el Estado implementando el “SG-SST” damos garantía a nuestros empleados dando el mejoramiento de la imagen de la empresa, fortaleciendo su competitividad en el mercado se reduce el costos, de esta manera la empresa refleja responsabilidad que estimula el desarrollo humano sostenible con la mejor calidad de vida de los trabajadores.

Para lograr obtener estos beneficios, que garanticen la adecuada implementación del “SG-SST” debemos tener en cuenta la opinión de estos autores:

Roger Forbes (2011) en su artículo no habla del síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Al tener un excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad, esta se relaciona con la adicción al trabajo y el estrés laboral, genera el síndrome de Burnout.

Según la autora Fabiana Andrea Mendez (2000) en su artículo. Qué es el Mobbing o acoso laboral la violencia oculta en el lugar de trabajo también es inseguridad, nos muestra que las principales víctimas del acoso laboral, son personas con elevado sentido de la ética y de la honestidad, que en muchos casos han renunciado a mantener una postura “reprochable en lo moral” y suelen tomar partido frente a situaciones de injusticias “propias o ajenas” en el entorno laboral. Son atacadas por personas con mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, inseguridad, oportunismo, falta de transparencia, lo cual hace el ambiente de trabajo un campo de guerra.

La autora Mora Camacho Deisy Bibiana (2012) nos muestra pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Nos muestra las necesidades que tiene la empresa minera con la creciente mano de obra, dicha empresa debe asegurarse que los trabajadores no estén expuestos a riesgos que le puedan ocasionar daños a su integridad o causar su muerte. Mostrando los factores de riesgos prioritarios y cuáles son las soluciones inmediatas.

El Proyecto de Acuerdo 231 del (2011) Concejo de Bogotá D.C promueve la implementación de sistemas de seguridad en procesos industriales que disminuyan la exposición a dioxinas por la no eliminación de residuos peligrosos en el D. C. y se dictan otras disposiciones que pueden afectar la integridad de los trabajadores.

En su artículo Flavia Rebai (2006) PROGRAMAS DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR LA EMPRESA, nos muestra la necesidad de aplicar programas de orientación, apoyo y entrenamiento, a la persona desvinculada, al momento de la desvinculación laboral, como parte natural de un ciclo que comenzó con el ingreso de la persona a la organización.

Manuel Ricardo Sánchez Pinilla (2016) LOS SG SST EN COLOMBIA, nos detalla como el transcurso de los años nos ha demostrado que Colombia es un país que busca el desarrollo seguridad y estabilidad de los trabajadores y demás integrantes del sector productivo, pero no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, es necesario crear métodos o mecanismos adicionales que garanticen la concientización, necesidad e importancia de la existencia de estos así como de la correcta implementación buscando el bien general.

Diana Milena Carvajal Montealegre, Jorge Hernando Molano Velandia (2012) Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, este artículo detalla como la salud y seguridad en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos profesionales que requiere del aporte de diferentes disciplinas, entre ellas, las ciencias económicas y de la administración. Por ello, ha surgido una variedad de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SGSST) que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscó unificar a través de las Directrices relativas a los SGSST.

Jorge Hernando Molano VelandiaI & Nelcy Arévalo Pinilla (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Este artículo detallas la importancia de tener un sistema de seguridad apropiado para los trabajadores.

María Sotolongo Sánchez, MS.c Cecilia Toledo Hernández, Dra. Aurora Pérez González (2000) Tendencias históricas la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y



antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este artículo nos define cuales son las etapas teniendo en cuenta la evolución y desarrollo que ha tenido la SST, en su devenir histórico, en la integridad para todos los trabajadores.

La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia (2017) Software de gestión para la excelencia empresarial. Esta herramienta no muestra cómo ha ido evolucionando el reglamento en materia de SG-SST. Dentro de las normas que se han regulado existen en Colombia desde el año 1979.

### 3. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Para realizar un trabajo de investigación es necesario llevar a cabo un desarrollo metódico que permita la adecuada consecución de los objetivos propuestos, así como una formulación clara, concreta y precisa del problema y una metodología de investigación rigurosa y adecuada al tipo de trabajo.

Por ello, cada investigación usa las estrategias empíricas que se consideran más adecuadas, acorde con el modelo conceptual en el que se apoya. Como señala Pérez Serrano (1994), “diseñar una estrategia de actuación sin un modelo conceptual previo nos llevaría a una interpretación y posterior análisis de los datos un tanto dudosa y posiblemente imprecisa.”<sup>1</sup>

El tipo de estudio que se manejara para este proyecto es el descriptivo dado que es el adecuado para indagar acerca de la descripción de las de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y como están relacionados entre ellos. Cabe resaltar que dentro de los más aspectos más relevantes de este modelo de estudio a aplicar a dicho proyecto encontramos el poder identificar los diferentes estilos de conducta y actitudes de las personas (trabajadores) que conforman la empresa, de igual manera permitirá decretar los patrones de comportamiento y descubrir y comprobar la posible asociación de las diferentes variables de investigación.

---

<sup>1</sup> Pérez, G. (1994). *INVESTIGACION CUALITATIVA I: RETOS E INTERROGANTES: METODOS (6ª ED.)*. Editorial: la Muralla.

Los estudios descriptivos se basan en técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. De igual forma pueden utilizar distintos informes y documentos ejecutados previamente en otras empresas del mismo objeto social.

Dentro de sus principales ventajas tenemos:

- Son baratos.
- Fáciles de diseñar y ejecutar.
- Fácilmente repetibles.
- Caracterizan la frecuencia y/o la distribución del fenómeno en estudio, con respecto a diferentes variables.
- Puerta de entrada, que facilita la realización de estudios analíticos.
- Útiles para valorar la repercusión de diferentes aspectos dentro de la organización.
- Identifican diferentes variables, que pueden guardar relación con el fenómeno de estudio.

### **3.1. Método de la investigación**

Para llevar a cabo este proyecto, utilizaremos, un modelo de investigación encuadrado en el paradigma cualitativo (Cook y Reichardt, 1986; Cohen y Manion, 1990; Pérez Serrano, 1994), centrado en aspectos descriptivos, especialmente a través del análisis de contenido (método para estudiar y analizar las comunicaciones de una forma sistemática, objetiva y cuantitativa). Sin embargo, en esta investigación también utilizamos métodos cuantitativos, con la aplicación de un cuestionario a cada uno de los trabajadores que conforman la empresa.

El método de investigación a ejecutar es principalmente de análisis dado a que este proceso de conocimiento se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad, obteniendo como resultado poder establecer las relaciones causa-efecto entre los elementos que componen su objeto de investigación. El análisis descompone el todo en sus partes y las identifica.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente es por esta manera que se puede analizar cada uno de los aspectos encontrados en el diagnóstico. Teniendo como referencia este análisis, se toman las acciones correctivas correspondientes a cada una de las situaciones presentadas, así mismo, poder prevenir otras más graves.

### 3.2 Población y Muestra

- **Población**

La población representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Arias (1999), señala que “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98).<sup>2</sup>

Para esta investigación la población la conforman todos los trabajadores de la empresa FRANCESK Belleza a Flor de Piel, que en la actualidad cuenta con un total 20 trabajadores (con una representación de un 64 % mujeres y un 36% hombres que laboran en esta empresa).

- **Muestra**

La muestra corresponde a una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Balestrini (1997), La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138).<sup>3</sup> Para Hurtado (1998), consiste: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la valides de los resultados”. (p.77).<sup>4</sup>

Para calcular la muestra en la empresa FRANCESK, se aplica la siguiente fórmula:

---

<sup>2</sup> Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Recuperado de: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

<sup>3</sup> Balestrini, M. (1997). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BI Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.

<sup>4</sup> Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundacite, Anzoátegui - Sypal. Caracas, Venezuela.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$N = 20$$

$$e = 0,06$$

$$z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

Nivel de confianza = 95%

Margen de error = 6%

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 20}{(0,06)^2 * (20 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = \frac{3,8416 * 0,5 * 0,5 * 20}{0,0684 + 0,9604} = \frac{19,208}{1,0288} = 18,670 = 19$$

Como se puede observar al aplicar la fórmula para determinar la muestra en poblaciones finitas, la encuesta se la debe aplicar a 19 trabajadores de la empresa; pero el propósito de este estudio es obtener datos plenamente confiables, entonces se aplicará a los veinte (20) empleados de la empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel.

### 3.3 Fuentes de información

Para este trabajo se hará uso de fuentes primarias, mediante la realización de una encuesta realizada directamente en la empresa, de forma escrita, diseñada para los trabajadores del área administrativa como operativa de FRANCCESSK, belleza a flor de piel, donde se abordarán preguntas cerradas que involucren el tema en cuestión sobre el SG-SST con el que se cuenta actualmente en la misma, donde se establecerá una calificación para cada ítem del cuestionario, de tal forma que refleje un diagnóstico y evidencia las necesidades actuales de mejoramiento. En el cuestionario se incluyeron preguntas sobre la evaluación del SG:SST y Su política de implementación, aspectos sobre la planificación que la empresa tiene para el SG-SST para la identificación de peligros y evaluación y valoración

de riesgos, obligaciones de los actores involucrados, objetivos, etc., y el tema de soporte técnico del SG-SST al interior de la empresa FRANCESSK, belleza a flor de piel.

También se llevara a cabo la observación directa como herramienta para analizar junto con la entrevista, la información adquirida y de esta manera lograra cotejarla con la realidad existente en la empresa. Dentro de las fuentes secundarias, tenemos como primordiales los documentos de gestión de SG-SST, salud ocupacional y organizacionales presentes actualmente en la empresa, material al que se le permita el acceso al equipo investigador.

Dentro de las principales fuentes secundarias tenemos los documentos, libros y procesos de gestión humana, que tiene implementado la empresa, además de utilizar como apoyo documentos oficiales, normatividad, trabajos de grado e investigaciones relacionadas con el tema analizado, así como publicaciones sobre encuestas y bases de datos nacionales y herramientas de internet para acceder a la información que contribuyan al fortalecimiento de la investigación para el caso de la empresa FRANCESSK, belleza a flor de piel.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **Observación y documentación.**

A través de la observación directa se busca alcanzar una información objetiva de la empresa, datos relevantes del desarrollo de la temática tratada en la organización, que logren evidenciar la armonía y coherencia en los conceptos y apreciaciones sobre el SG-SST en FRANCESSK, belleza a flor de piel. Es decir que por medio de la observación directa la información adquirida sea contratada con la realizada que se manifieste en la organización.

#### **Entrevista**

Se lleva a cabo de manera directa y flexible para realizar un levantamiento de la información con personal involucrado directamente con la gestión de SG-SST de la empresa y personas que tengan una relación estrecha con el área de gestión humana. El objetivo de la entrevista es analizar el comportamiento las personas entrevistadas, si existe armonía, coherencia en los conceptos y apreciaciones, si están describiendo el deber ser o

lo que realmente es o si hay contradicciones, etc., con el fin de comprender de manera global las actividades objeto de estudio.

### **Encuesta**

Dentro de las técnicas de recolección de datos será utilizada la encuesta, como herramienta para precisar la información y poder realizar su respectiva clasificación. Se aplicará a el personal del área de administración y procesos operacionales, para lo cual se establecerá una muestra poblacional a la que se les solicitará la contestación de un cuestionario con preguntas cerradas, con temas referentes al SG-SST de la empresa, encaminadas a medir los diferentes indicadores que se determinen para el análisis de la situación objeto de estudio, para posteriormente proceder a su tabulación e interpretación de datos y en base a estos proceder a la formulación de alternativas de solución.

## **4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

Para efectuar el diagnóstico del SG\_SST correspondiente a la empresa FRANCESSK Belleza A Flor De Piel, se empleó la evaluación inicial del SG\_SST correspondiente al decreto 1072 de 2015.

La evaluación inicial debe reflejar el estado actual de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo y también debe incluir indicadores de accidentalidad y enfermedad de los dos últimos años.

El objetivo de la evaluación inicial de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se explica al inicio del artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, que dice:

“La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

...

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia”.<sup>5</sup>

En dicho artículo también se listan los aspectos mínimos que debe incluir la evaluación inicial.

“La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;

---

<sup>5</sup> Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

Parágrafo 1°. A la entrada en vigencia del presente decreto, todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema”.<sup>6</sup>

#### **4.1 Presentación de Resultados**

Mientras se aplicaba la evaluación se evidencio el progreso del ciclo PHVA, donde la empresa cuenta con las políticas de SG-SST, las responsabilidades definidas, están conformando el COPASST, además del registro de capacitaciones, registro de entrega de EPP, e Inspecciones pertinentes.

Para dicho análisis se aplicaron las siguientes encuestas pertinentes del ciclo PHVA:

- Encuesta realizada sobre la evaluación inicial del SG-SST y las políticas que presenta en la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel. (Anexo 1)
- Encuesta realizada sobre el elemento de PLANIFICAR del SG-SST de la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel (Anexo 2)
- Encuesta realizada sobre el elemento del HACER del SG-SST de la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel. (Anexo 3)
- Encuesta realizada sobre el elemento de VERIFICAR del SG-SST de la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel. (Anexo 4)

---

<sup>6</sup> Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

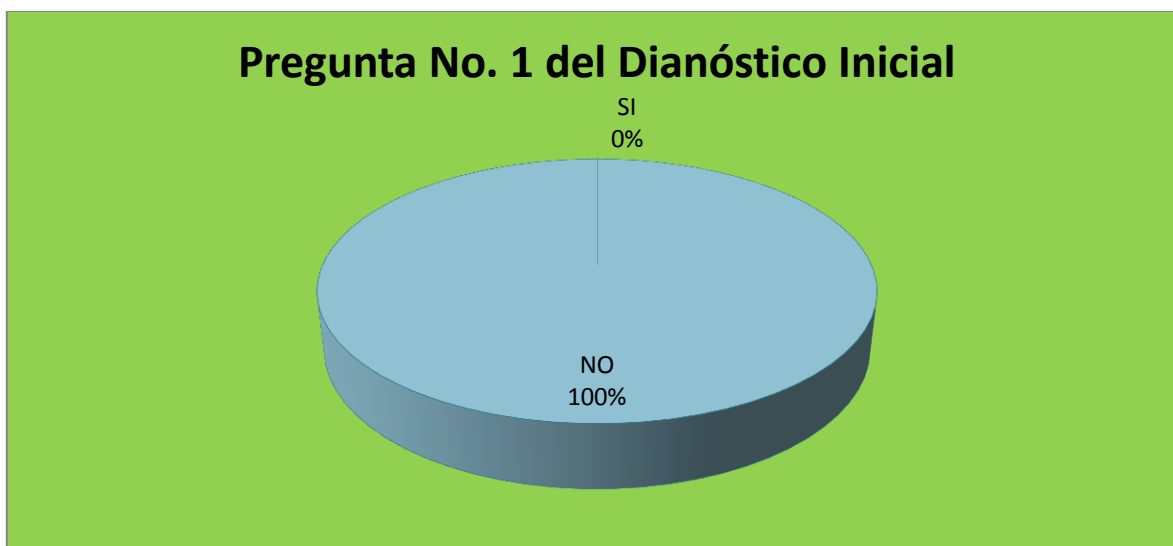


- Encuesta realizada sobre el elemento del ACTUAR del SG-SST de la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel. (Anexo 5)

## 4.2. Análisis de datos

### Diagnóstico Inicial

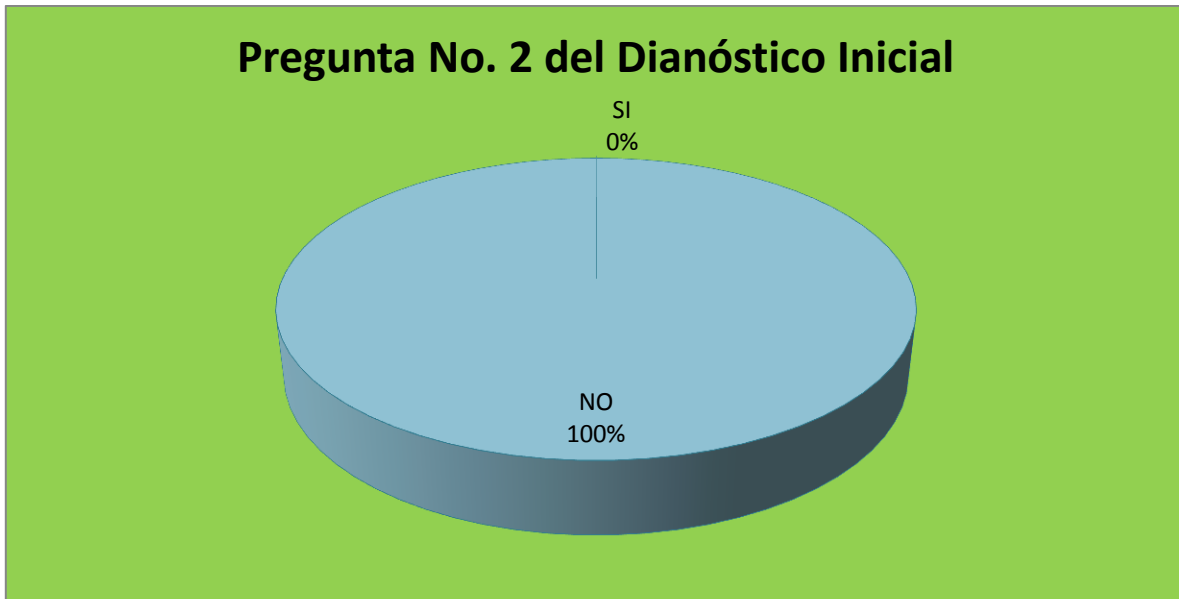
**Pregunta No. 1** ¿Se ha realizado anteriormente una evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr objetivos y mejoras continuas?:



Fuente: Autor

El 100% de los trabajadores de la empresa FRANCESK Belleza a Flor de Piel afirman que no se ha realizado la evaluación inicial de SG-SST

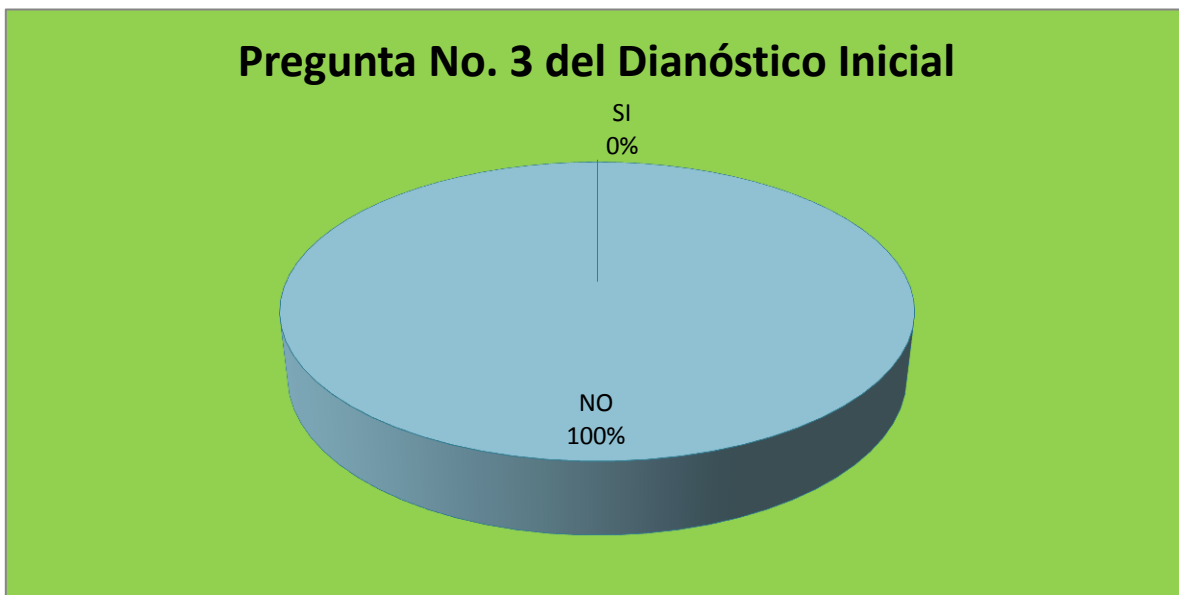
**Pregunta No.2** ¿La autoevaluación del SG-SST, se realiza por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten?



Fuente: Autor

Nuevamente el 100% de los empleados de la empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel manifiestan que no se ha realizado la autoevaluación de SG-SST, por personal Profesional.

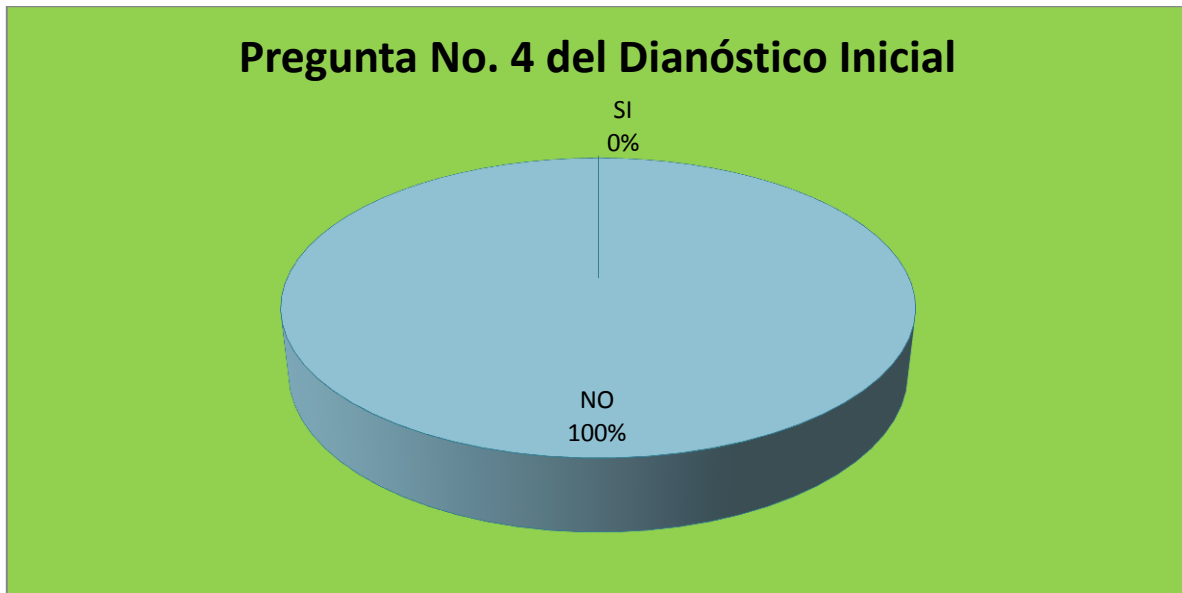
**Pregunta No. 3.** La empresa ha identificado la normatividad vigente en materia de Riesgos Laborales, incluyendo los estándares Mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del SG-SST:



Fuente: Autor

Los resultados demuestran que el 100% de sus trabajadores de la Empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel, que en la empresa no se ha identificado la normatividad vigente sobre Riesgos Profesionales.

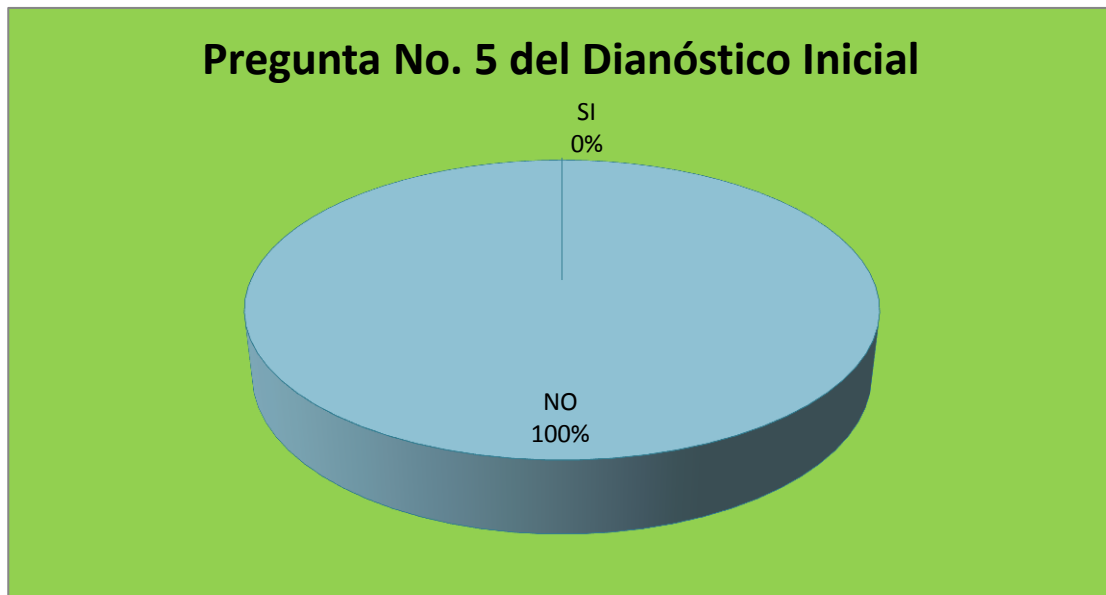
**Pregunta No. 4.** ¿Para identificar los peligros que se pueden presentar en la empresa, se revisaron los cambios de procesos en, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros?



Fuente: Autor

El 100% de los trabajadores de la empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de piel manifiestan que no se han tenido en cuenta los cambios en instalaciones, maquinaria y procesos de producción, para identificar los riesgos a los que pueden estar expuestos sus empleados.

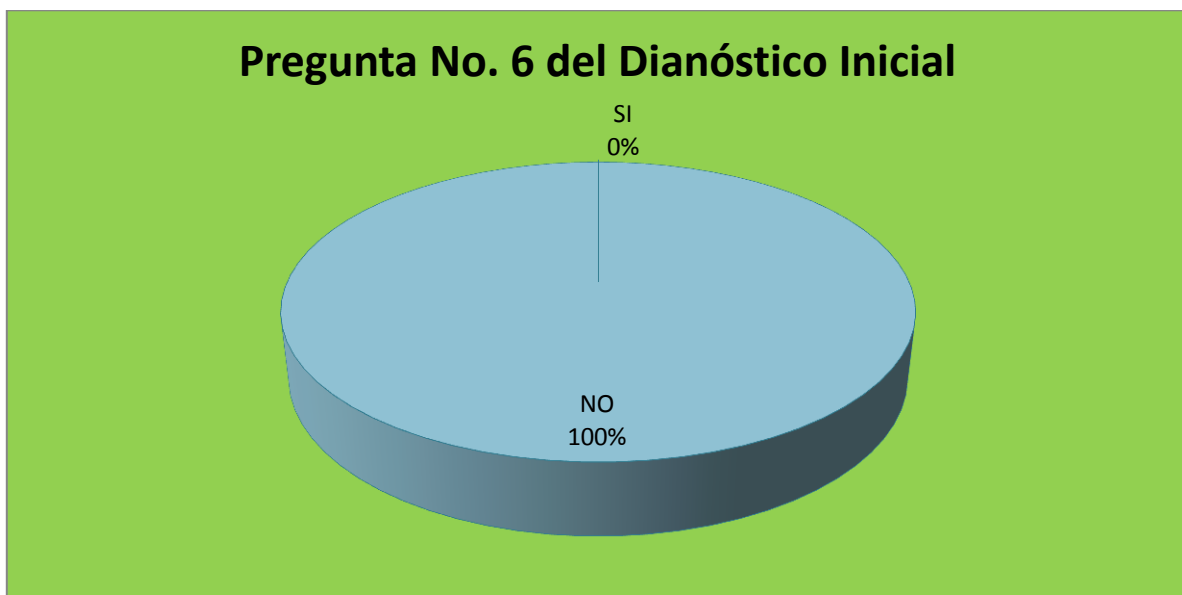
**Pregunta No. 5.** ¿La Empresa cumple con el programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores?



Fuente: Autor

El 100% de los funcionarios de la empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel, manifiestan que en esta empresa no se cumple con los programas de capacitación en los programas de inducción y reinducción.

**Pregunta No. 6.** En la empresa se lleva el Registro y se hace seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST, del año inmediatamente anterior.



Fuente: Autor

Los resultados obtenidos en este interrogante, demuestran que en la empresa no se lleva registro, tampoco se hace el respectivo seguimiento a los indicadores del SG-SST, del año inmediatamente anterior.

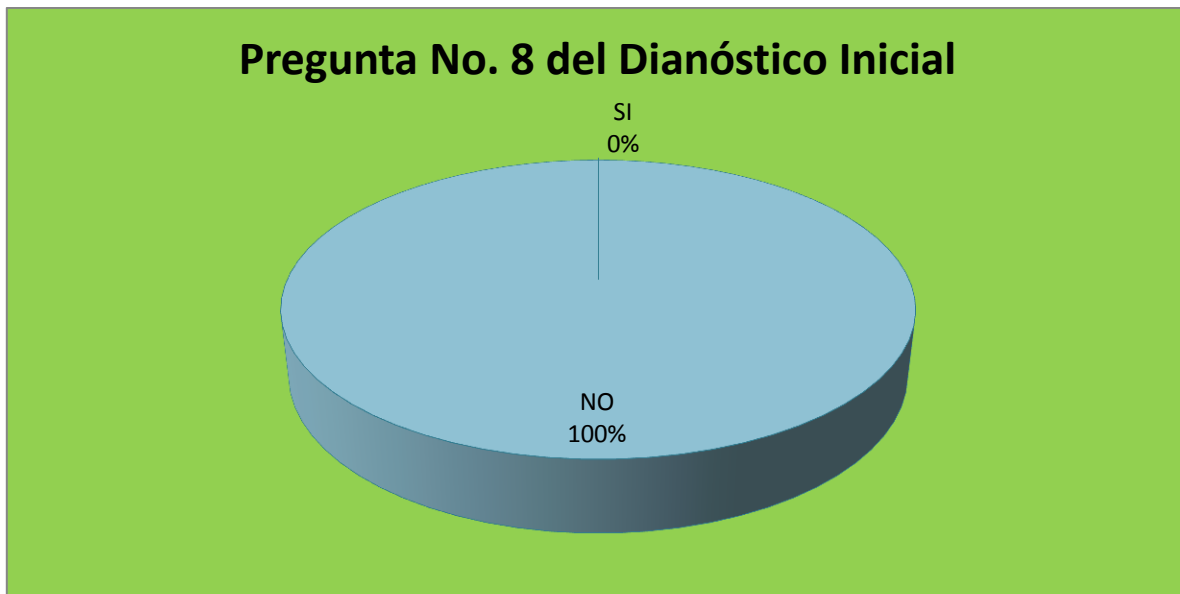
**Pregunta No. 7.** ¿Se ha realizado un análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa?



Fuente: Autor

El 100% de los empleados de la empresa FRANCESK Belleza a Flor de Piel, sostienen que la empresa no lleva registros de las enfermedades laborales o accidentes de trabajo, que se hayan producido en los dos últimos años.

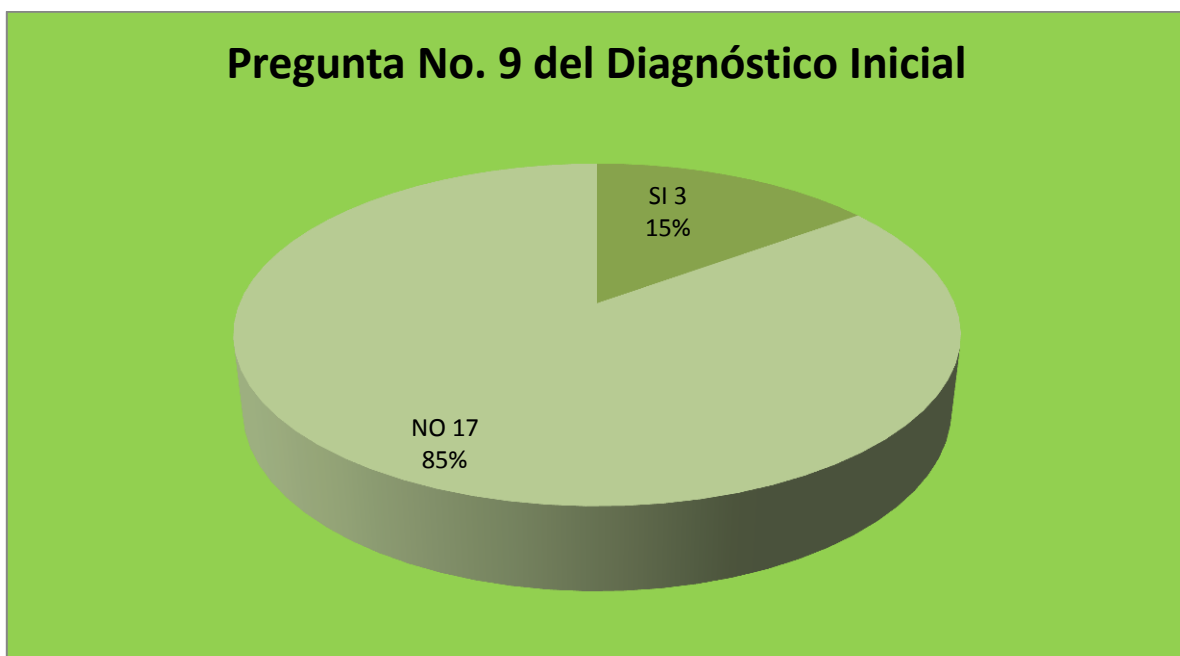
**Pregunta No. 8.** ¿La evaluación inicial está documentada?



Fuente: Autor

Los resultados demuestran que no se encuentra documentada, la evaluación inicial realizada por la Empresa FRANCESK Belleza a Flor de Piel

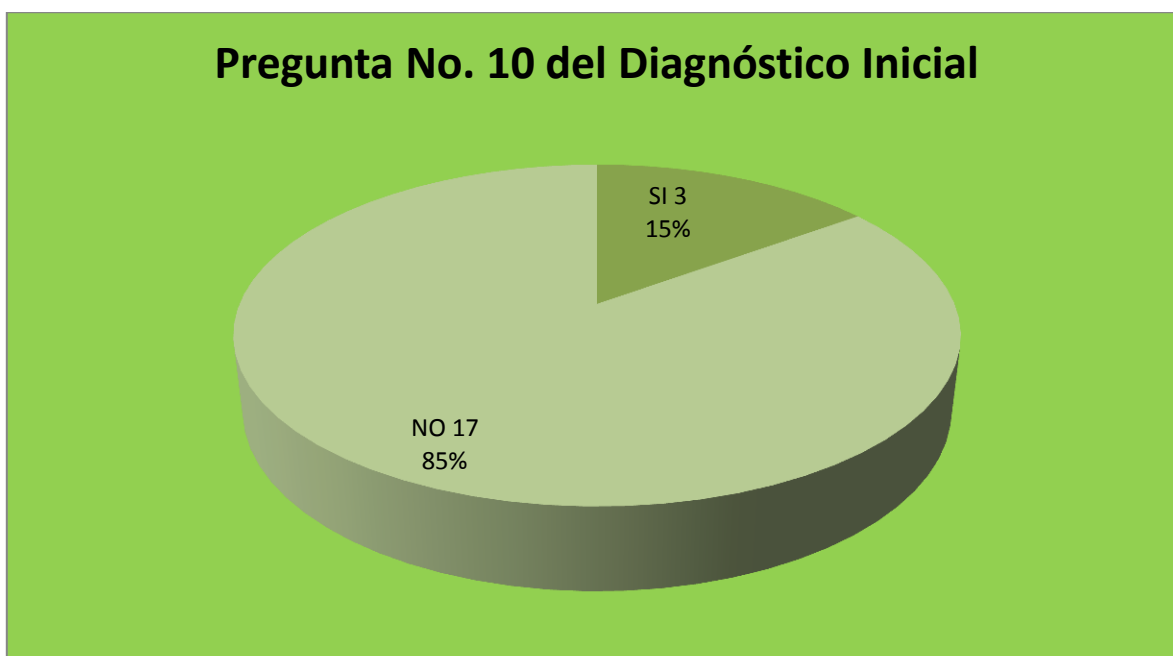
**Pregunta No. 9.** ¿Cuenta la empresa con políticas de seguridad y salud en el trabajo?



Fuente: Autor

Como se puede observar en la gráfica el 85% de los empleados, dicen que la empresa no cuenta con políticas claras sobre SG-SST.

**Pregunta No. 10** .¿La Política de SST de la empresa incluye como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: Identificar, evaluar, los riesgos; Proteger la salud de sus trabajadores; cumplir la normatividad vigente Colombia?

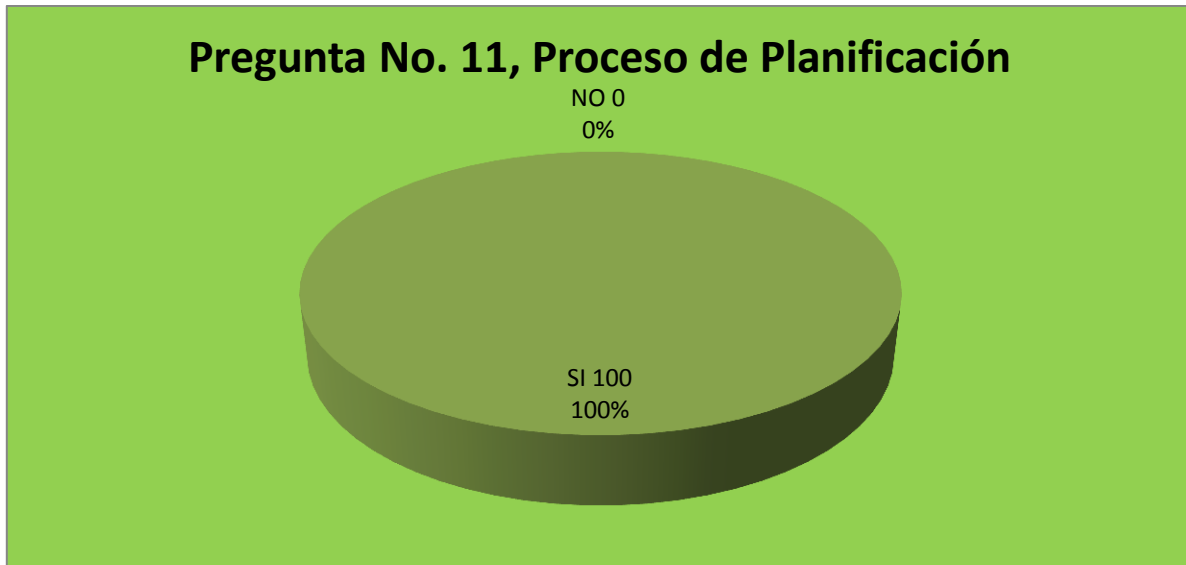


Fuente: Autor

El 85% de los empleados de la empresa FRANCCESSK, dicen que en las políticas de SG-SST, no se incluyen unos objetivos básicos entre ellos: Identificar y evaluar los riesgos, proteger la salud de sus trabajadores y cumplir con la normatividad vigente y solo el 15% manifiestan lo contrario.

### **Planificación**

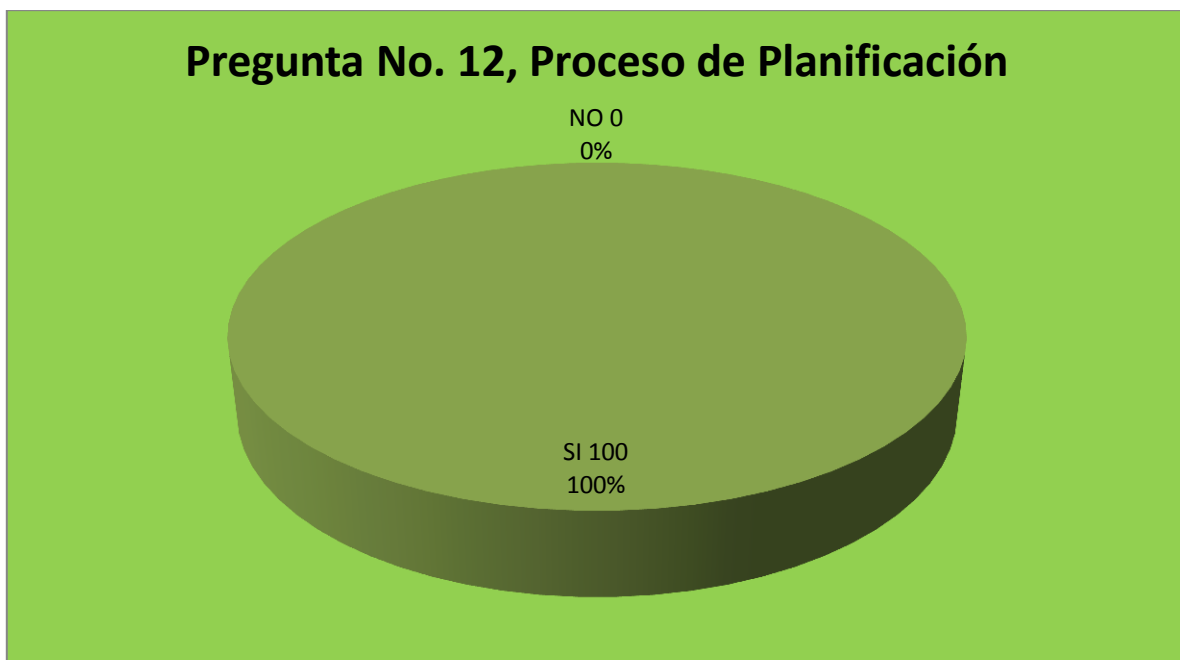
**Pregunta No. 11.** ¿La empresa cuenta con una metodología que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo?



Fuente: Autor

El 70% de los empleados de la Empresa FRANCCESSK, dicen que la empresa no cuenta con una metodología que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

**Pregunta No. 12.** ¿La identificación de peligros y evaluación de los riesgos es desarrollada por la empresa, con la participación y compromiso de todos los niveles jerárquicos?





Fuente: Autor

El 70% de los empleados afirman que en la identificación y evaluación de los riesgos no participan todos los niveles jerárquicos de la empresa, solo el 30% opinan que si participan todos los departamento de la empresa en la identificación y evaluación de los riesgos laborales.

**Pregunta No. 13.** ¿La identificación de peligros y evaluación de los riesgos está documentada y actualizada como mínimo de manera anual?



Fuente: Autor

El 70% de los empleados afirman que la identificación y evaluación de los riesgos laborales, no se encuentra documentada y solo el 30% sostiene lo contrario.

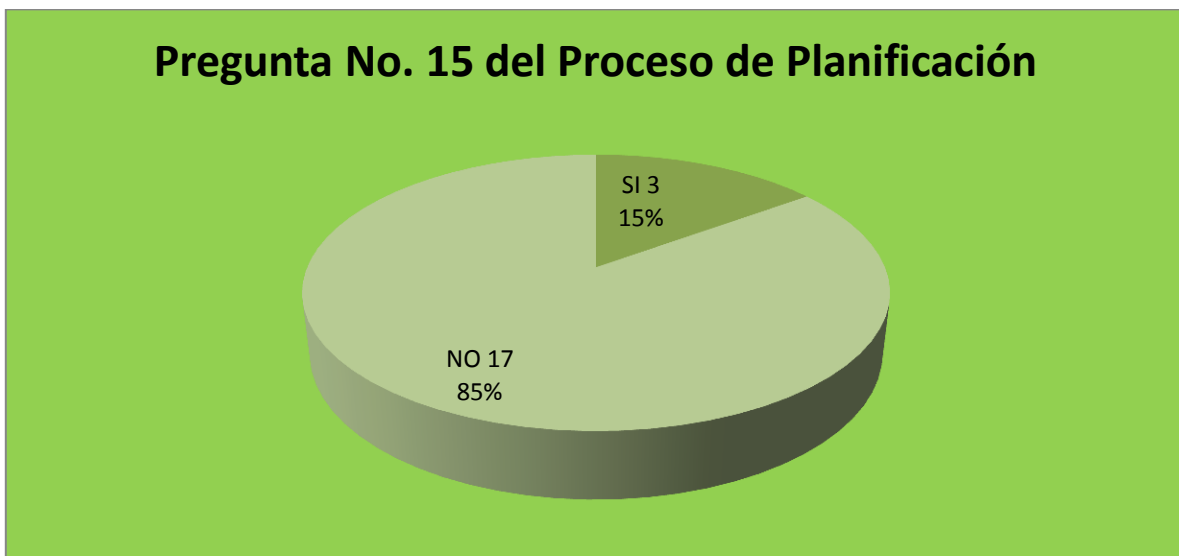
**Pregunta No. 14** ¿La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se actualiza cada vez que ocurre un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos?



Fuente: Autor

Solo el 30% de los funcionarios de la Empresa manifiestan que se actualiza la información sobre riesgos cuando estos suceden en la empresa, el 70% restante dicen que no se actualiza la información.

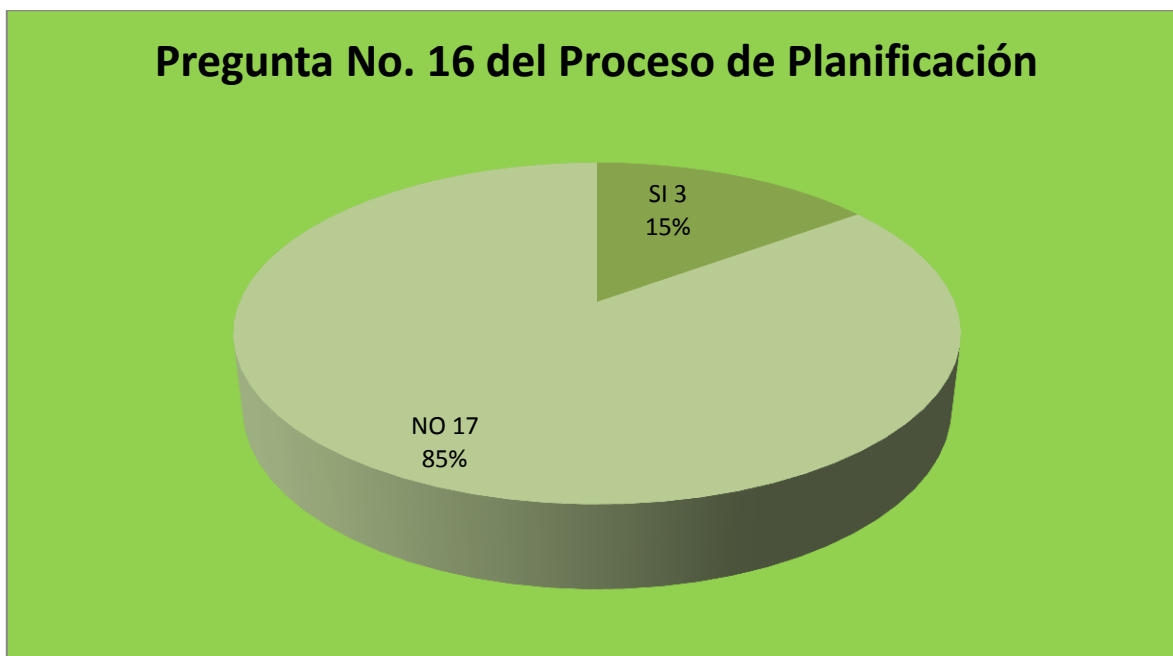
**Pregunta No. 15** ¿Los objetivos son coherentes con la política, evaluación inicial, identificación de peligros, auditorias, requisitos legales y con el plan de trabajo anual de acuerdo con las prioridades definidas?



Fuente: Autor

El 85% de los empleados dicen que los objetivos que persigue la empresa, no son coherentes, con la evaluación inicial y solo para el 15%, la respuesta es afirmativa.

**Pregunta No. 16** ¿El plan de trabajo anual está firmado por el empleador y contiene los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST?



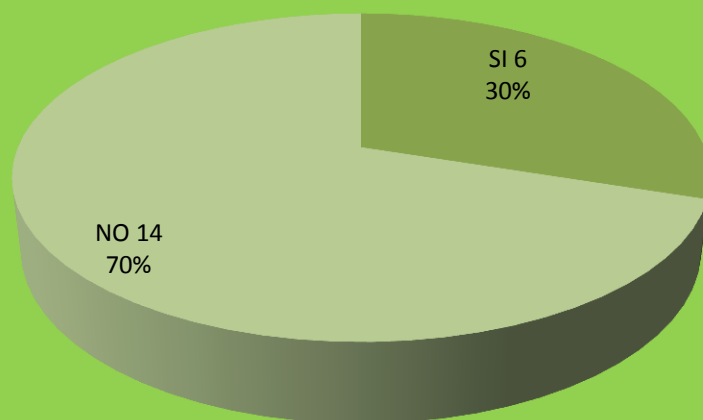
Fuente: Autor

El 85% de los trabajadores de la Empresa FRANCESSK, afirman que no existe un documento firmado por la empresa, que contenga los objetivos, cronograma de actividades, responsables y recursos sobre SG-SST.

### **Hacer**

**Pregunta No. 17** ¿La Empresa define y asigna los recursos Humanos, financieros, técnicos necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de un SG-SST

### Pregunta No. 17, Proceso de Hacer

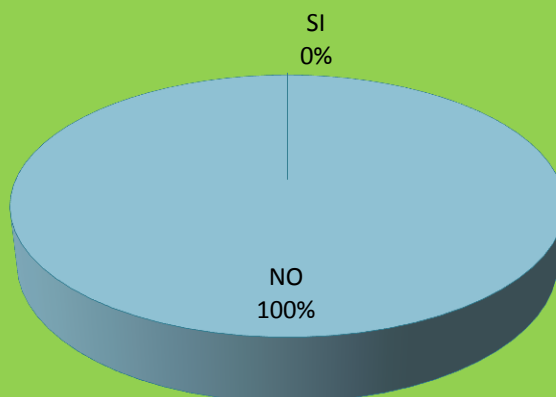


Fuente: Autor

Solo el 30% de los empleados afirman que la empresa si asigna los recursos Humanos, Financieros y Técnicos, para la implementación de un SG-SST, el 70% de los funcionarios dicen que la empresa no asigna los recursos que se necesitan para la implementación de SG-SST.

**Pregunta No. 18.** ¿La empresa involucra los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa?

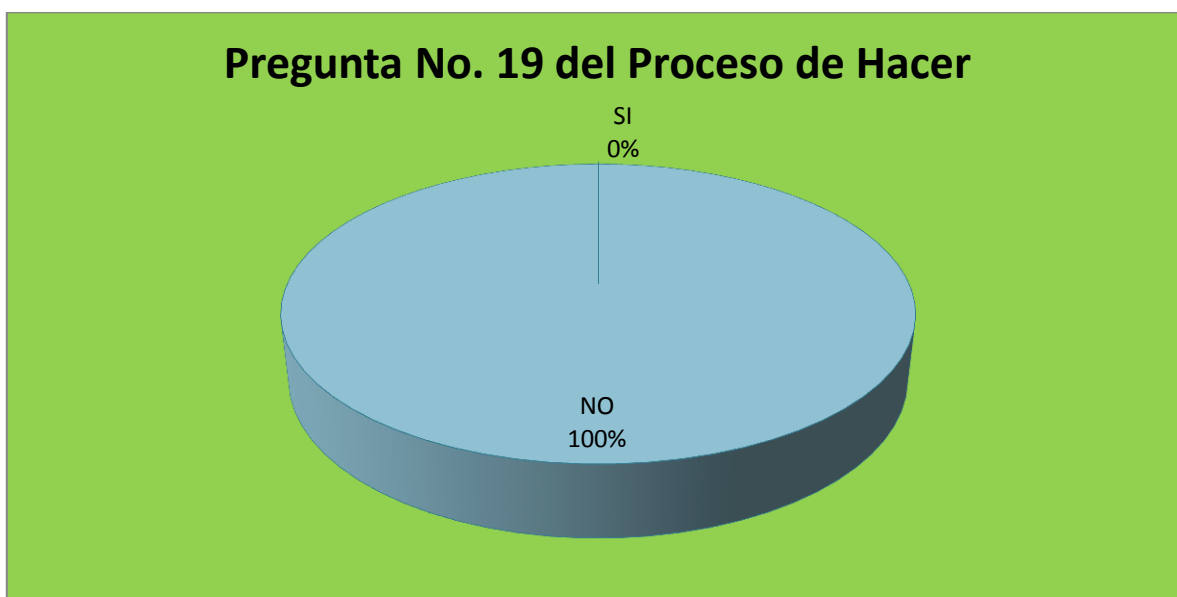
### Pregunta No. 18 del Proceso de Hacer



Fuente: Autor

El 100% de los empleados afirman que la empresa no involucra los aspectos de SG-SST, al conjunto de sistemas de gestión procesos y procedimientos desarrollados en la empresa.

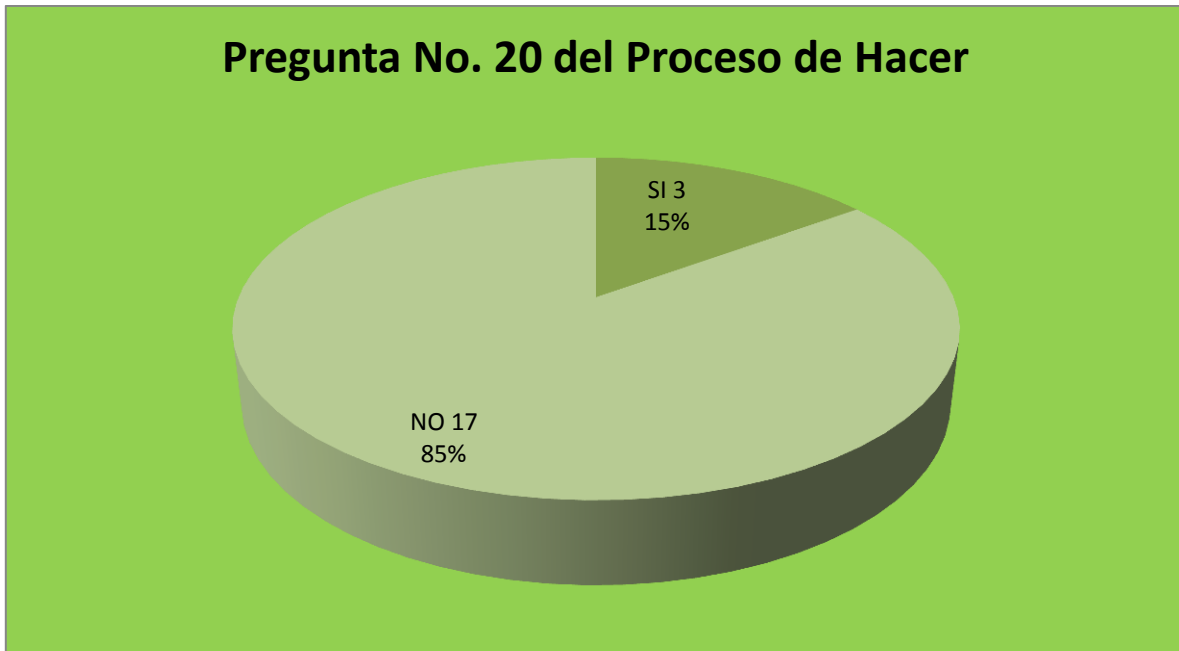
**Pregunta No. 19** ¿La Empresa desarrolla un programa de capacitación documentado que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo y para cumplir los requisitos de conocimiento establecidos por la Organización?



Fuente: Autor

El 100% de los trabajadores de FRANCESSK, afirman que la empresa no desarrolla programas de capacitación sobre GS-SST, no hay documentos sobre este aspecto.

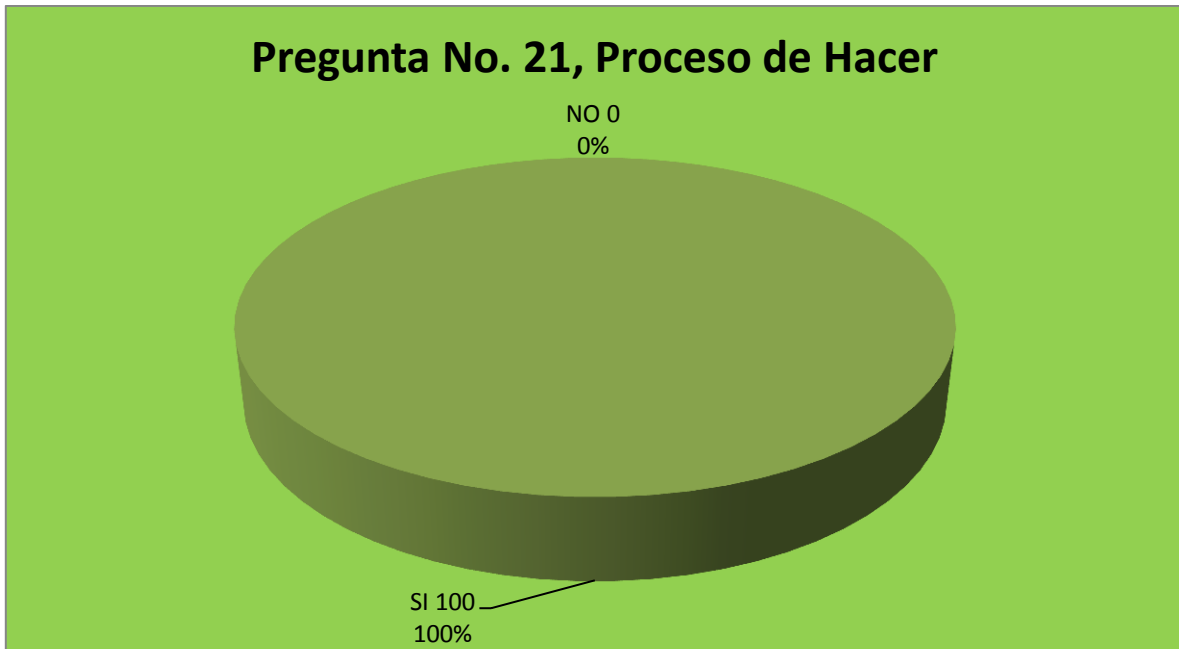
**Pregunta No. 20** ¿La Empresa establece mecanismos eficaces para: Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo?



Fuente: Autor

El 85% de los empleados afirman que no cuenta con mecanismos adecuados para recibir la comunicación interna y externa sobre SG-SST, y solo el 15% de sus funcionarios, manifiestan que la empresa cuenta con mecanismos adecuados para la comunicación sobre SG-SST.

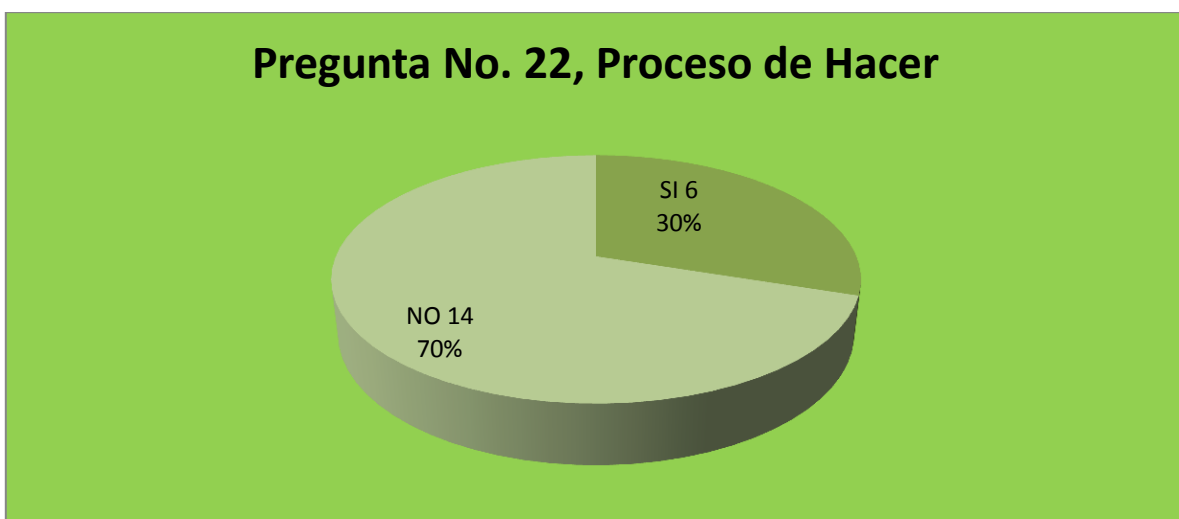
**Pregunta No. 21** ¿La Empresa informa al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar?



Fuente: Autor

Todos los empleados responden afirmativamente a esta pregunta, la empresa si informa al Comité Paritario sobre los resultados de las evaluaciones del SG-SST

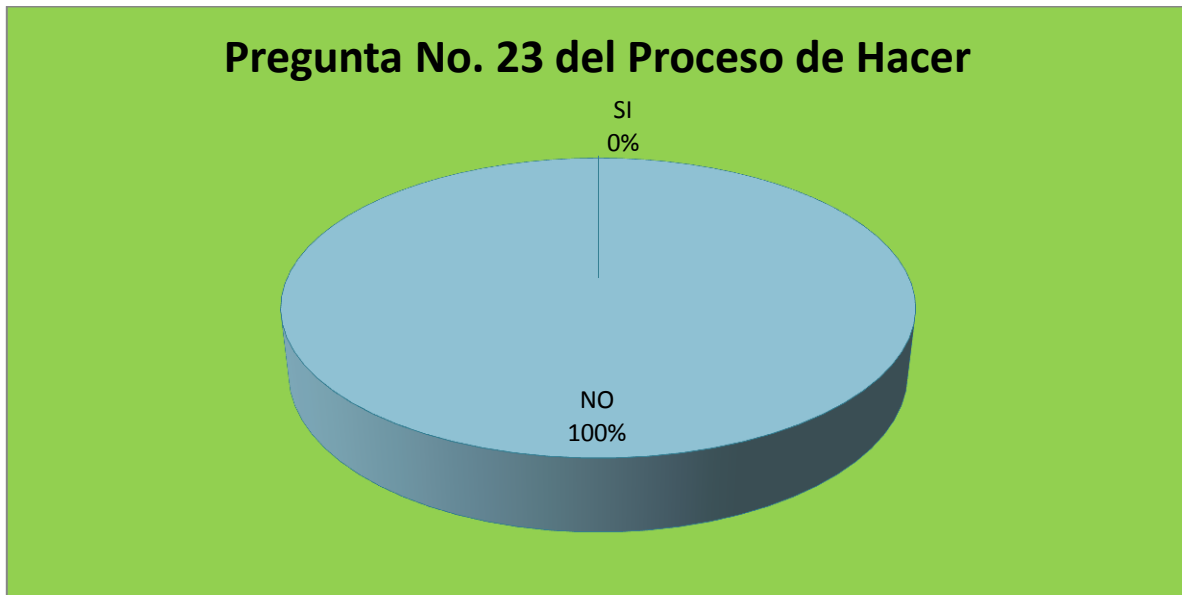
**Pregunta No. 22** ¿La empresa realiza el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso?



Fuente: Autor

El 70% de los empleados afirman que la empresa no cumple con el mantenimiento de maquinarias y equipos de acuerdo a los manuales de procedimientos, solo el 30% de las empleados dicen que la empresa si cumple con lo establecido en los manuales de uso.

**Pregunta No. 23** ¿El personal encargado de la prevención, preparación y respuesta ante emergencias realiza simulacros como mínimo una (1) vez a 1 año con la participación de todos los trabajadores?



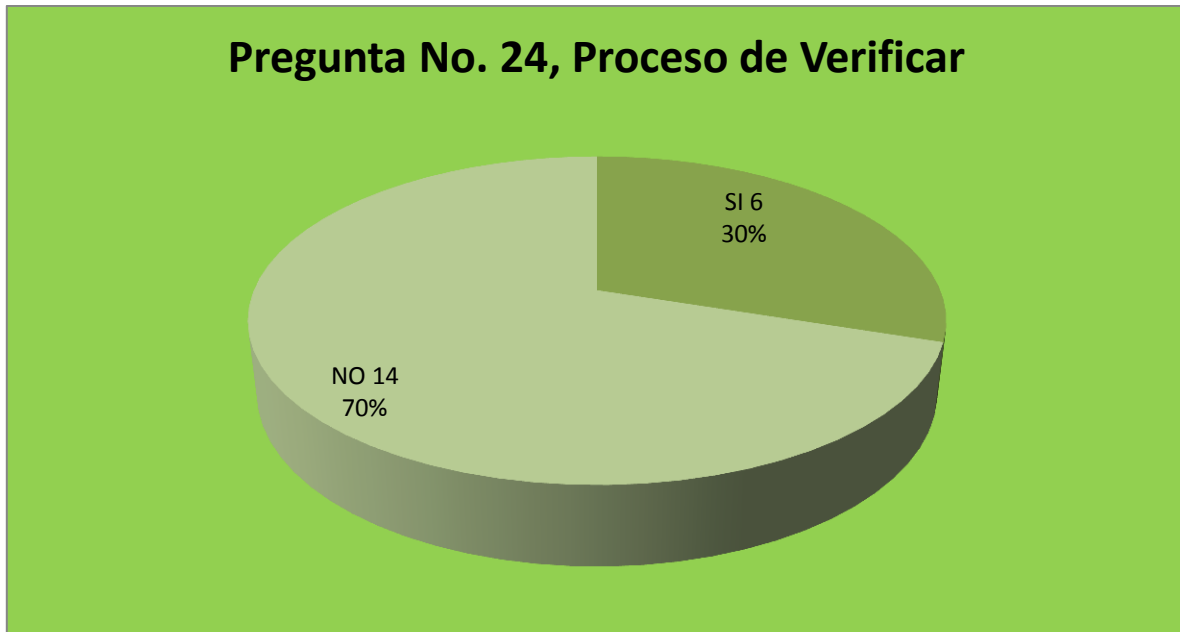
Fuente: Autor

Todos los funcionarios manifiestan que no se realizan los simulacros que ordenan las normas sobre casos fortuitos de emergencia, entonces no se puede medir el grado de respuesta ante la presencia de emergencias.

### Verificar

**Pregunta No. 24** ¿La empresa FRANCESSK, establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para hacer seguimiento y medir regularmente el desempeño de SST.



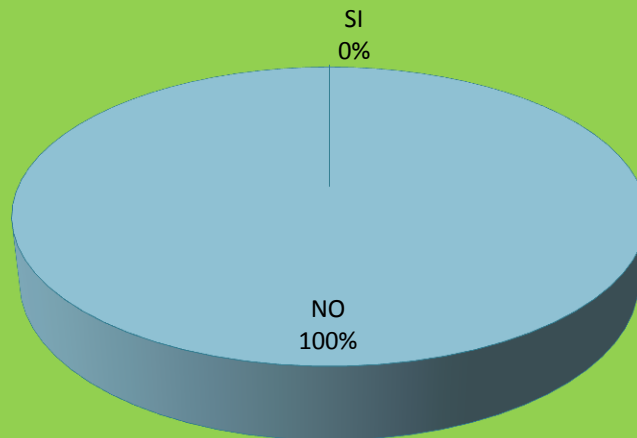


Fuente: Autor

El 70% de los funcionarios de la empresa manifiestan que no se implementan procedimientos para hacer seguimiento y medir el desempeño del AG-SST, solo el 30% de sus funcionarios responden afirmativamente la pregunta.

**Pregunta 25** ¿Se tienen indicadores de gestión para evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST? ¿Se realiza seguimiento a los indicadores de gestión que evalúan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?

### Pregunta No. 25 del Proceso de Verificar

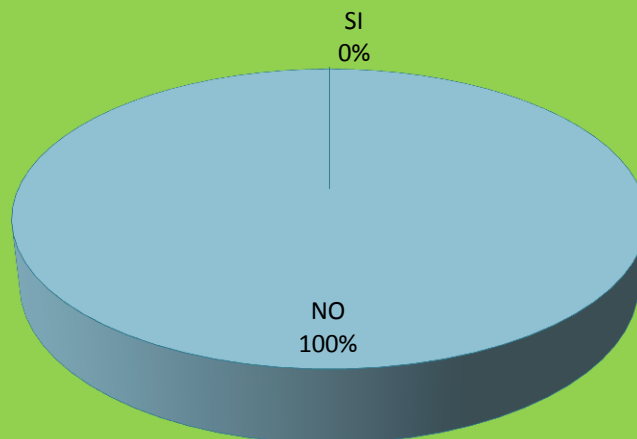


Fuente: Autor

El 100% de los empleados de FRANCCESSK belleza a Flor de Piel dicen que la empresa no tiene un sistema de evaluación para el cumplimiento del SG-SST

**Pregunta No 26**¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan el cumplimiento de los objetivos en .seguridad y salud en el trabajo -SST?

### Pregunta No. 26 del Proceso de Verificar

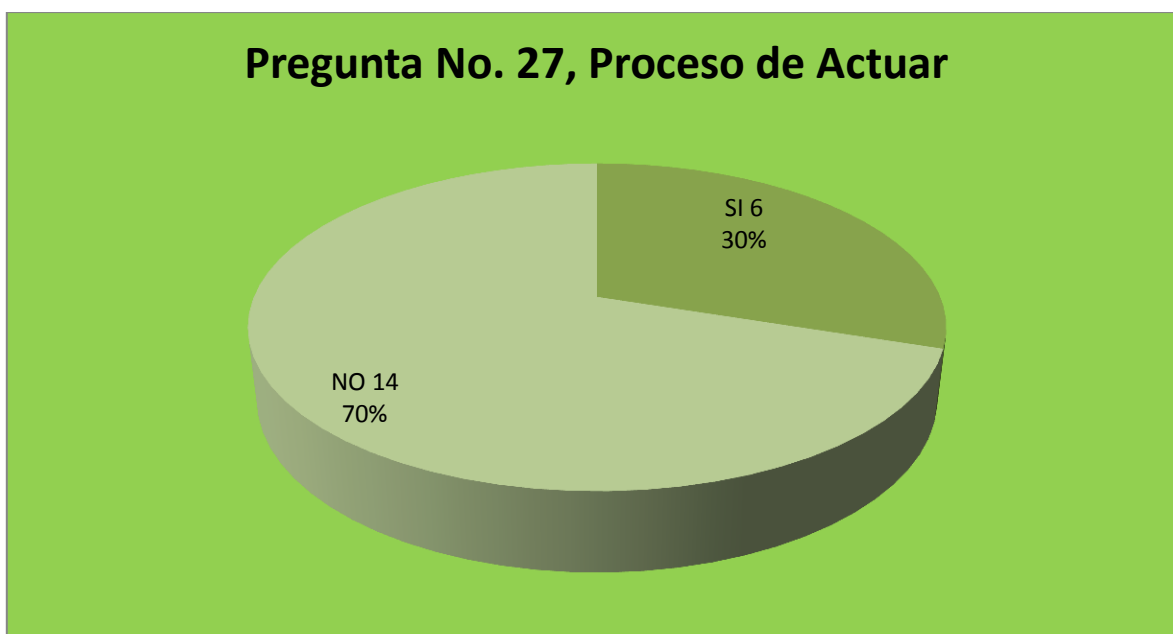


Fuente: Autor

El 100% de los empleados de FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel, dicen que en la empresa no se construyen indicadores de gestión que evalúan el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo –SST

### Actuar

**Pregunta No. 27** ¿La revisión por la dirección determina en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos?



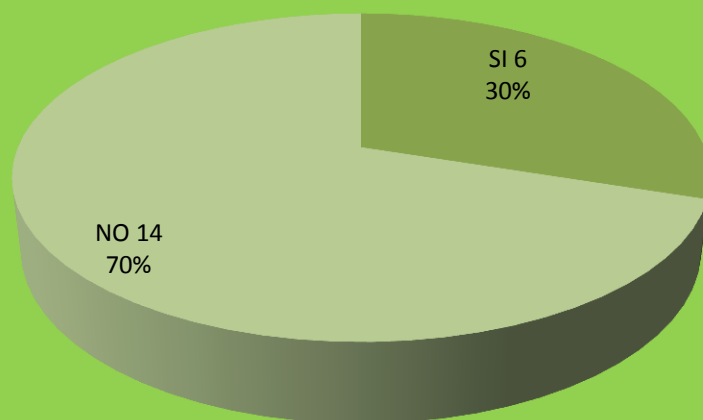
Fuente: Autor

E, 30% de los empleados afirman que la revisión por parte de la Dirección, determinan las medidas que se cumplen con respecto a la política y objetivos del SG-SST, y el 70% opina lo contrario (no)

La revisión de la alta dirección permite:

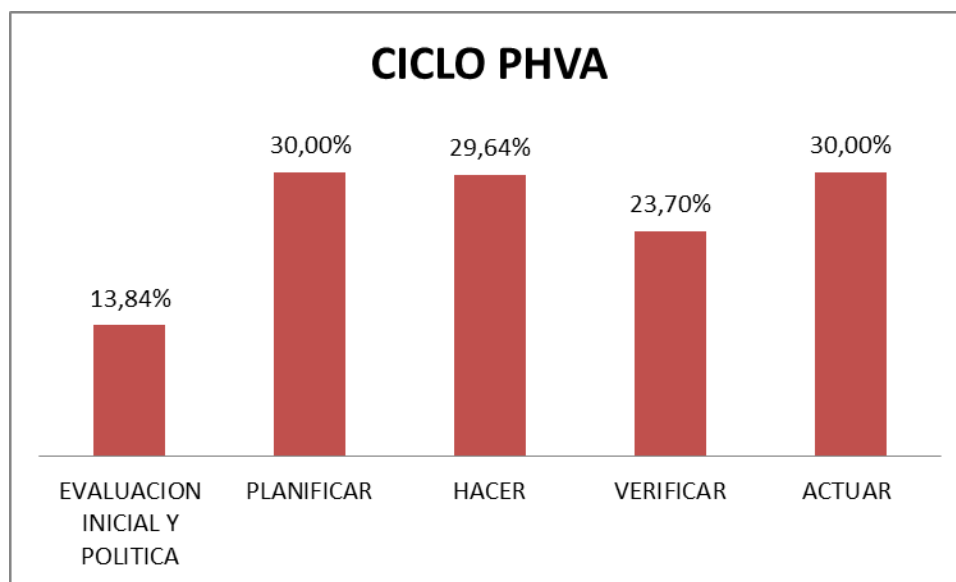
**Pregunta No. 28** ¿La revisión de la alta Dirección permiten establecer acciones en la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo?

### Pregunta No. 28, Proceso de Actuar



El 30% de los empleados dicen que la revisión por parte de la Dirección de la empresa, permite mejorar las acciones con respecto al SGSST, para el 70% la revisión por parte de la Dirección no influye en la mejora de SGSST.

### Ciclo PHVA



Fuente: Autor

Al analizar los resultados obtenidos en la Evaluación Inicial del SG-SST, de la empresa FRANCESK Belleza a Flor de Piel, se observa que la empresa únicamente cumple con el 13,84%, de los requerimientos legales del SG-SST, porque no cumple o no cuenta con los siguientes manuales y procedimientos:

- Realización de la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr objetivos mejoras continuas.
- La autoevaluación no es realizada por un personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente.
- Como no se ha realizado la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no se cumple con todos los objetivos que rige este sistema. Además de no poder elaborar las mejoras continuas a dicho sistema.
- No se ha ejecutado un análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa.

Con respecto al primer componente de ciclo PHVA (Planificar), la empresa solo lleva el 30% de avance en el desarrollo del SG-SST, porque la organización aún no cuenta con los procedimientos y manuales que se relacionan a continuación:

- Falta de comunicación efectiva de la información pertinente sobre requisitos legales y otros, a las personas que trabajan para la organización, y a otras partes interesadas pertinentes.
- Matriz de requisitos legales.
- Plan de trabajo Anual-Cronograma.
- Matriz de peligros
- Objetivos de control de riesgo
- Indicadores de estructura, proceso y resultado
- Metas anuales

- Fichas de indicadores - Matriz de Indicadores
- Plan de emergencias
- Procedimiento de investigación de accidentes

Con respecto al segundo componente del ciclo PHVA (Hacer), la empresa cumple con el 29,64%, de los requerimientos legales actuales y no cuenta con los procedimientos y manuales que se describen a continuación:

- No se asigna y documenta las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- No se da a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores.
- Falta de participación de los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estándares de seguridad y operación segura
- Identificación de amenazas y vulnerabilidad
- Procedimientos operativos normalizados
- Capacitación y entrenamiento del plan de emergencia
- Evaluación de la eficacia de las medidas de prevención y control.

Al analizar el tercer componente del ciclo PHVA (Verificar) se observa que la empresa solo cumple con el 23,70% del SG-SST, para este componente que hace referencia principalmente a la Auditoría interna, el bajo porcentaje de cumplimiento, se evidencia en:

- Falta de indicadores de gestión para evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de auditoria

- Informe de resultados
- Alcance de la auditoria

Analizando el cuarto componente del Ciclo PHVA (Actuar), la empresa en la actualidad solo cumple con el 30%, de los requerimientos del SG-SST, Se evidencia que los directivos de la empresa no están actuando correctamente en la implementación del SG-SST; a continuación se relacionan los procedimientos y manuales que le hacen falta a esta organización:

- No se contempla los indicadores de estructura, procesos y resultados.
- Revisión de gerencia
- Informes periódicos a la gerencia

## **5. CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1 Resumen de Hallazgos.**

En la empresa FRANCESK Belleza A Flor De Piel, se encontró lo siguiente:

- La organización posee un Reglamento Interno de Trabajo aceptado por el Ministerio del Trabajo, el cual se encuentra archivado en los documentos de la empresa.
- La empresa cuenta con el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social.
- La organización presenta un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. Este comité se reúne cada dos meses y expone las diferentes actividades en seguridad y salud en el trabajo participando activamente en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- La compañía disfruta de un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012. Su principal función es estar atento al acoso laboral y tomar las respectivas medidas. Este se reúne cada cuatro meses o en caso de que se necesite una intervención inmediata. El comité de convivencia tiene en su poder el manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de cada uno de los individuos pertenecientes a la organización.
- En cuanto a la planeación estratégica que presenta la empresa, se encontró diferentes problemas en cuanto a la falta de objetivos y estrategias para lograr las metas propuestas.

Las demás falencias que se encontraron dentro de la organización se pueden ver reflejadas en el punto 4.2 Análisis de Datos

## **5.2 Recomendaciones**

- Se recomienda programar la realización de exámenes médicos ocupacionales, las actividades preventivas, las auditorias, capacitaciones, simulacros, exámenes médicos, entre otras.
- Se recomienda levantar el acta de todas y cada una de las reuniones y actividades que se realicen en el comité del Sistema de Gestión de Seguridad y el Trabajo.
- Se recomienda tener un sistema de comunicación adecuado que permita informar de la mejor manera a los operarios sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, y todo lo que ello conlleva. Se pueden ejecutar capacitaciones, publicidad por medio de correos electrónicos o carteleras que den a conocer el sistema a cada empleado.
- Se recomienda darle la importancia que merece el SG SST, en cuanto a la corrección oportuna y las continuas mejoras que requiere, con el objetivo de mantener a largo plazo dicho sistema.
- Se recomienda para la generación del SG-SST corroborar la clasificación de los riesgos a través de algunos ítems como: tareas a realizar, su duración y frecuencia;



instalaciones, maquinaria y equipos que se utilizan; herramientas manuales o mecánicas; etc.

- Se recomienda sistematizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de tener una apropiada gestión de los riesgos actuales en la empresa y acceder de manera eficiente y oportuna a la información que se requiera. De igual forma, con esto se reforzara la mejora continua durante el ciclo de vida del sistema.
- Se recomienda administrar de una forma eficiente todo lo relacionado con la documentación de la empresa, dado que si se requiere algún documento en el momento se pueda obtener con facilidad.

### **5.3 Propuesta**

#### **Plan de mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo empresa FRANCESK belleza a flor de piel**

Primero que todo para desarrollar el plan de mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo para la empresa FRANCESK belleza a flor de piel, se realizó una visita de campo a la empresa, para el reconocimiento de los procesos y la inspección de las áreas.

Teniendo en cuenta lo anterior y las recomendaciones y los hallazgos encontrados en la organización se determinó ejecutar lo siguiente:

- Diseño de la Política de seguridad y salud en el trabajo: Implementar y desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, asistido por el gerente de la empresa, buscando el bienestar físico, mental y social de los empleados que pertenecen a la organización con lugares de trabajos seguros y adecuados. De tal forma se minimizara los accidentes y enfermedades laborales para el bien de la compañía y de sus operarios.
  - ✓ Con todo esto se busca:
  - ✓ Velar por todos los trabajadores en cuanto a su seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ Disminuir el riesgo laboral en los operarios en el desarrollo de sus diferentes actividades
  - ✓ Prestar atención a los riesgos presentados en la matriz y tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias para minimizar su materialización de forma contundente.
  - ✓ Promover el mejoramiento continuo, como estrategia que involucra a todos los niveles de la organización y fortalece los procesos.
- Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Según el Decreto 1072 de 2015, los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo serán:
    - ✓ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo.
    - ✓ Definir las responsabilidades del sistema de seguridad y salud en el trabajo
    - ✓ Implementar un plan de prevención y respuesta ante de emergencias
    - ✓ Planear, organizar y desarrollar capacitaciones de acuerdo a los indicadores de accidentalidad e inspecciones de las áreas de trabajo.
    - ✓ Identificar los peligros de los procesos
  - Diseño de los Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Teniendo en cuenta el decreto 1072 del 2015, se definirán los indicadores (ya sean cuantitativos o cualitativos) para evaluar la estructura, los resultados y el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, realizando su respectivo seguimiento.

Con esto se buscara identificar, evaluar y valorar los riesgos, instaurando sus respectivos controles.
  - Diseño de Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Para el diseño de los indicadores que evalúan la estructura, se consideraran los siguientes aspectos:
    - ✓ Políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo
    - ✓ Plan anual y su respectivo cronograma.
    - ✓ Asignación de responsabilidades dentro de la empresa.
    - ✓ Asignación de recursos humanos, materiales y financieros

- ✓ Funcionamiento y conformación del Comité Paritario
- ✓ Plan de prevención y atención de emergencias
- ✓ Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Diseño del Plan de Emergencias: Se instaurara las medidas necesarias de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, teniendo en cuenta los siguientes aspectos (Decreto 1072 de 2015):
  - ✓ Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
  - ✓ Recursos para la preparación, respuesta y prevención ante emergencias.
  - ✓ Planeación y realización de simulacros de emergencia en la empresa.
  - ✓ PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
  - ✓ Capacitación, dotación y entrenamiento para el equipo de brigada (actuación antes, durante y después de las emergencias) frente algún posible problema.
- Diseño de los programas y subprogramas de salud: Se generara diferentes programas y subprogramas dentro de la organización siempre pensando en la salud de los operarios:
  - ✓ Subprograma de higiene: son las actividades que permiten identificar, controlar y evaluar cada uno de los factores de riesgo y agentes contaminantes que se puedan exhibir dentro del ambiente de trabajo. Con esto se buscara:
    - Identificar, cuantificar, evaluar y controlar los agentes contaminantes y factores de riesgo generados en los ambientes de trabajo.
    - Crear métodos de control para cada agente contaminante.
    - Asesoramiento en toxicología sobre el uso y manejo de las diferentes sustancias peligrosas.
  - ✓ Subprograma de seguridad industrial: son las actividades que permiten la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador. Con esto se buscara:
    - Identificar, reconocer y controlar los diversos factores de riesgo que puedan ocasionar algún accidente de trabajo.

- Tener un ambiente laboral seguro
- ✓ Subprograma de medicina preventiva: son las diferentes actividades que se encargan de promoción y control de la salud de los operarios. En dicho programa se buscara acciones de medicina del trabajo y de medicina preventiva, siempre pensando en tener en óptimas condiciones físicas, sociales y mentales a los trabajadores.
- Diseño de la Matriz legal: Se originara la matriz de requisitos legales para la empresa, buscando que se cumpla la normatividad expuesta en el Decreto 1072 de 2015, y con esto que tanto la organización como los trabajadores cumplan legalmente las normas y obligaciones exigidas para la seguridad y salud en el trabajo.
- Diseño del Plan de Entrenamiento preventivo y correctivo: Se diseñara un plan de entrenamiento para todos los operarios de la organización, con el fin de brindarles diferentes conocimientos acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales les serán fundamentales para el desarrollo sus actividades de una manera eficiente y segura, cumpliendo así con las medidas de seguridad del decreto 1072 de 2015.
- Diseño del procedimiento de Investigaciones laborales: Se generara un equipo investigador que se encargará de los incidentes y presuntas enfermedades laborales, para establecer sus respectivas correcciones, siempre buscando eliminar o minimizar las condiciones de riesgo o recurrencia de dicho suceso.  
Teniendo en cuenta lo anterior, se registraran e investigaran cada uno de los accidentes y enfermedades laborales y aquellas que la normatividad las califique como tal.
- Diseño del presupuesto del sistema de gestión: El área directiva definirá y asignara los recursos pertinentes para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Diseño del plan Anual o cronograma de actividades de SST: Cada una de las acciones a llevar a cabo dentro de la organización ya sea para el cumplimiento de sus deberes diarios por parte del personal o de las obligaciones de la organización

siempre pensando en una mejora continua se definirá en un plan de trabajo que se propondrá anualmente.

- Diseño Plan de Inducción y re inducción: Cada operario que entre a trabajar en la empresa, recibirá la inducción referente al cargo que vaya a ejecutar, además de los contenidos del SST acorde al decreto 1072 de 2015:
  - ✓ Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
  - ✓ Política de SST
  - ✓ Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
  - ✓ Reglamento de higiene y seguridad industrial
  - ✓ Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo
  - ✓ Plan de emergencia
  - ✓ Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
  - ✓ Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
  - ✓ Responsabilidades generales en SST
  - ✓ Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

De igual manera, a mitad de año se les reforzara esta normatividad para que la tenga siempre clara y presente.

- Diseño del procedimiento de gestión de peligros y riesgos: Se diseñara una matriz de riesgos buscando alcanzar los siguientes objetivos:
  - ✓ Identificar los factores de riesgo en el proceso productivo
  - ✓ Buscar la relación existente entre los factores de riesgo encontrados con la posible afectación a la salud de los trabajadores
  - ✓ Establecer las prioridades para los programas preventivos de medicina, higiene y seguridad industrial.
  - ✓ Facilitar las evaluaciones periódicas de los riesgos por medio de sistemas de vigilancia y control

### 5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros

RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS						
RECURSOS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO	COSTO TOTAL	DURACIÓN	FUNCIÓN
HUMANOS	Capacitaciones	4	\$ 1.300.000	\$ 5.200.000	Una cada tres meses	Concientizar y mantener informados a los trabajadores sobre los riesgos o peligros a los que están expuestos
	Elaboración plan de emergencia	1	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	Una sola vez	Conocer de antemano los procedimientos que se van a seguir en caso de que se presente un desastre o amenaza colectiva; y desarrollar en las personas destrezas y condiciones, que les permitan responder rápida, efectiva y coordinadamente frente a la emergencia.
	Elaboración Reglamento de higiene y seguridad, Políticas	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	Una sola vez	Dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores en el área de la salud ocupacional al igual que se encuentran los riesgos a los cuales se está expuesto.
	Estudio Señalización	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	Circunstancial	Ubicar señales alusivas a los riesgos que se detectan en la compañía
	Diseño del SG SST	1	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000	Una sola vez	Diseño y ejecución del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), teniendo en cuenta las mejoras que se le deben realizar.
	Profesional para Ejecución del SG SST	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	Fijo	Mantener en operación el SG SST
MATERIALES	Papel por resma	3	\$ 10.000	\$ 30.000	Circunstancial	Documentos y Fotocopias
	Impresiones	1	\$ 50.000	\$ 50.000	Circunstancial	Impresión documentos
	Bitácora	1	\$ 5.000	\$ 5.000	Fijo	Elaborar borradores y apunte de observaciones
	Lapiceros	10	\$ 1.000	\$ 10.000	Circunstancial	Material de apoyo para el desarrollo de actividades

Fotocopias	1	\$ 50	\$ 50	Circunstancial	Material de apoyo para el desarrollo de actividades
Salón de reuniones (Alquiler día)	1	\$ 200.000	\$ 200.000	Circunstancial	Lugar destinado para charlas, capacitación, eventos, entre otras.
Computador portatil	1	\$ 800.000	\$ 800.000	Fijo	Elaboración de documentos
Video Beam (Alquiler por hora)	1	\$ 20.000	\$ 20.000	Circunstancial	Presentaciones y demás eventos que lo requieran.
USB	1	\$ 20.000	\$ 20.000	Fijo	Almacenar información relevante de la empresa
Conexión Internet	1	\$ 40.000	\$ 40.000	Fijo	Procesos administrativos y demás que lo requieran
Servicio Celular	1	\$ 40.000	\$ 40.000	Fijo	Estar en contacto para reuniones y urgencias que se presenten
Kit para Emergencia	1	\$ 70.000	\$ 70.000	Fijo	Controlar cualquier eventualidad que ponga en riesgo la vida o la empresa
Esperómetros a Trabajadores Expuestos	1	\$ 50.000	\$ 50.000	Circunstancial	Efectuar exámenes periódicos por trabajador, con el fin de controlar EP y/o RP
Cascos de seguridad	20	\$ 20.000	\$ 400.000	Fijo	Evitar accidentes y lesiones en la cabeza
Monogafas de Seguridad	20	\$ 10.000	\$ 200.000	Fijo	Ayudar a reducir la exposición de los ojos a una variedad de riesgos tales como impactos, salpicaduras y contacto con polvo
Proectores Auditivos de Silicona	20	\$ 15.000	\$ 300.000	Fijo	Reducir los efectos del ruido en la audición, para evitar así un daño en el oído, Los protectores de los oídos reducen el ruido obstaculizando su trayectoria desde la fuente hasta el canal auditivo.
Camiseta y Pantalón de Jean	20	\$ 35.000	\$ 700.000	Fijo	Uniformes de trabajo
Botiquín	1	\$ 40.000	\$ 40.000	Fijo	Prestar una primera ayuda en caso de emergencia







## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, C. *Historia de la salud ocupacional*. Recuperado de [http://www.bvsde.paho.org/cursoa\\_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf](http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf)
- Álvarez, A. *Enfoques modernos de la teoría administrativa*. Antioquia: SENA.
- Arévalo, N. (2002). *Documento guía para la formulación del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo en empresas del sector floricultor*. Manuscrito no publicado. Bogotá, Colombia.
- Arévalo, N. (2010). *Importancia de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001*. Ensayo - Material inédito. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Arévalo, N. (2011). *Procesos de trabajo sostenibles: cuando la salud, la seguridad, la calidad y la productividad se integran en un mismo proceso*. Convención de Gerentes de un grupo empresarial. Chía, Colombia
- Arévalo, N. (2012). *Presentismo laboral un factor que impacta la gestión de salud y seguridad en el trabajo*. Tesis de maestría en elaboración, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Recuperado de: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION%20N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Ayala, L. (1999). *Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales*. Bogotá: Ediciones Salud.
- Balestrini, M. (1997). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. BI Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.
- Ballesteros, R., Gómez, E., Delgado, A. *Historia de la traumatología y cirugía ortopédica*. Recuperado de: [http://www.ujaen.es/investiga/cts380/historia/la\\_prehistoria.htm](http://www.ujaen.es/investiga/cts380/historia/la_prehistoria.htm).

- Baudin, C. (2006). *Reflexión sobre culturas de intervención ergonómica*. Revista Chilena Ergonomía, 1(3), 18-20.
- Beltrán, J. (1999). *Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad*. Bogotá: 3R Editores.
- Briceño, L. (2003). *Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas*. Ciencias de la salud, 1(1), 31-44.
- Castellá, J. (2002). *Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Documento de Trabajo. Lima: OIT.
- Castro, M. (2010). *El nuevo standard ISO para la gestión del riesgo*. Santiago de Chile: Surlatina contultores. 1-4.
- Castro, M. (2010). *Ciclos de Deming y su relación con Paretos*. Recuperado de: <http://www.uagvirtual.com/it/ACP01/RosaMariaCastro.pdf>
- Congreso de Colombia (1979, Enero 24). *Ley 9 de 1979. Por el cual se dictan medidas sanitarias*.
- Congreso de Colombia (2012, Julio 11). *Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*.
- Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation*. París : INRA.
- Drais, E., Favaro, M., Aubertain, G. (2008). *Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et conditions de mise en oeuvre*. Notes Scientifiques et Techniques N°275. Vandoeuvre: INRS.
- Duque, J. (2006). *Diagnóstico inicial de implementación de OHSAS 18001 en empresas afiliadas a ARP Sura*. Ponencia presentada en el 39 Congreso de seguridad, salud y

ambiente del Consejo Colombiano de Seguridad - memorias complementarias en diapositivas. Recuperado de:

[http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/Memorias\\_Complementarias\\_Congreso\\_39/archivos/trabajos/gestion/Diagnostico\\_inicial\\_OHSAS\\_18001.pdf](http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/Memorias_Complementarias_Congreso_39/archivos/trabajos/gestion/Diagnostico_inicial_OHSAS_18001.pdf)

El Proyecto de Acuerdo 231 del (2011) Concejo de Bogotá D.C.

Escuela de Administración de Negocios y Université de Québec. (2010). *Entrevista con Lynda Bourne, conferencista invitada al Congreso internacional en Gerencia de proyectos y manejo organizacional: Stakeholders: una comunicación empresarial que va en busca del éxito*. Recuperado de:

<http://eanbusinessreview.ean.edu.co/index.php/ediciones-pasadas/35-articulos/46-stakeholders-una-comunicacion-empresarial-que-va-en-busca-del-exito>

Forbes, R. (2011). *CEGESTI: El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa, Éxito Empresarial*.

García, J. y Real, G. *La ergonomía en Cuba. Surgimiento y evolución*. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos83/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion.shtml>

Gomero, R., Yesan, C. (2005). *La medicina ocupacional en los últimos tiempos*. Revista Médica Herediana, 16(4), 273-275.

Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundacite, Anzoátegui - Sypal. Caracas, Venezuela.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Consejo Colombiano de Seguridad. (2007). *Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional: requisitos*. Bogotá: Autor.

Kadi, O., Escola M. (2012). *Pensamiento estratégico para la gestión pública: una confluencia sobre la planificación, organización, dirección y control*. Recuperado de: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/1664/3398>

- Knigh, K. (2007). *La future norme ISO 31000 sur le management du risque*. ISO Management Systems, 4, 8-11
- Lozano, C. (2006). *¿Qué es Gestión?*. Recuperado de:  
<http://www.entornoempresarial.com/imprimir.php?id=5>
- Mainlain. *Gestión organizacional*. Recuperado de:  
<http://www.fbco.biz/mainland/gestion.html>
- Mendez, F. *Qué es el Mobbing o acoso laboral la violencia oculta en el lugar de trabajo también es inseguridad*.
- Ministerio de Protección Social, 2009 [citado 29 sep 2010]. Disponible en:  
[www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/Forms/AllItems.aspx](http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/Forms/AllItems.aspx)
- Mora, D. *Escuela de Ingeniería de Minas. Pasos para realizar un programa de salud ocupacional*.
- Munch, L. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. Editorial: Trillas.
- Nates, C. (2010). *Actualización de normatividad en la gestión de riesgos: plenaria de coordinadores*. Recuperado de:  
<http://responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Actualizacion%20de%20los%20documentos%20relacionados%20con%20la%20Gestion%20de%20Riesgos%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D.pdf>
- Nava, H. (1994). *Antecedentes históricos de la salud en el trabajo*. En: Barquín, C. Sociomedicina. (p. 533-536). México: Méndez Editores.
- Nugent, R. (1997). *La seguridad social, su historia y sus fuentes*. México: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- OIT. (2001). *Normas internacionales del trabajo por tema, Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm>
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Ginebra: Autor.

- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa i: retos e interrogantes: métodos (6ª ED.)*. Editorial: la Muralla.
- Qualinet Surlatina Gestión. (2007). *Gestión del riesgo empresarial*. Revista Certificación, 46, 36-38.
- Quintana, F. (2003). *La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas*. Revista latinoamericana de la salud en el trabajo, 3(1), 36-43.
- Rebai, F. (2016). *Programas de desvinculación asistida por la empresa*.
- Riaño, M. (2009). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en hospitales públicos bogotanos de alta complejidad: Una perspectiva estratégica*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Riesgo y estrategia. (2010). *La gestión eficaz de riesgo y gobierno corporativo*. Recuperado de: <http://riesgoyestrategia.wordpress.com/2010/11/25/gestion-eficaz-de-riesgo-y-gobierno-corporativo/>
- Rodríguez, D. (2001). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Scrimshaw, S., Hurtado, E. (1987). *Rapid Assessment Procedures for Nutrition and Primary Health Care: Anthropological Approaches to Improving Programme Effectiveness (Ucla Latin Ameri)*. Editorial: Centro de estudios latinoamericanos de UCLA, Universidad de California, Los Angeles
- Sindicato Obrero Canario. (2002). *Breve historia de la Prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <http://webpages.ull.es/users/alsindi/Riesgos%20002.htm>.
- Stoner, J. (2006). *Administración*. México. Editorial Prentice Hall.
- Terry, E. (1999). *Principios de Administración*. Editorial Continental, S.A. de C.V. (México), 2da. Edición. s.f.
- Van Der Haar, R., Goelzer, B. (2001). *La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo*. Washington: Organización Panamericana de la Salud

## ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA REALIZADA DE LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST Y LAS POLÍTICAS QUE SE PRESENTAN EN LA EMPRESA FRANCESSK BELLEZA A FLOR DE PIEL.					
La información de la siguiente evaluación su fuente es directamente la empresa FRANCESSK Belleza A Flor De Piel. Se toman una calificación 0, 3 y 5 para reflejar un diagnóstico y evidenciar las necesidad actuales de mejoramiento					
EVALUACIÓN INICIAL Y POLÍTICA					
Aspectos a evaluar			Calificación		
			0	3	5
EVALUACIÓN INICIAL	Evaluación inicial del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (SG-SST.)	Se ha realizado anteriormente una evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr objetivos y mejoras continuas.	X		
	Evaluación inicial del SG-SST	La autoevaluación es realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten?	X		
	Evaluación inicial del SG-SST.	<p>En la evaluación inicial se revisaron los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;</li> <li>2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.</li> <li>3. En la identificación de peligros se revisaron los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;</li> <li>4. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;</li> <li>5. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual</li> <li>6. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores</li> </ol>	X		

		<p>dependientes, cooperados, en misión y contratistas;</p> <p>7. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;</p> <p>8. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad;</p> <p>9. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.</p>			
	Evaluación inicial del SG-SST.	¿Se ha realizado un análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa?	X		
	Evaluación inicial del SG-SST	La evaluación inicial y el análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, sirvió de insumo para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema?	X		
	Evaluación inicial del SG-SST	¿La evaluación inicial está documentada?	X		
	Evaluación inicial del SG-SST	Existe coherencia entre los resultados de la evaluación inicial y la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo?	X		
	Evaluación inicial del SG-SST	Como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleador o contratante cuenta con mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas?	X		
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	El empleador o contratante establece por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) siendo parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas?		X	



POLÍTICA	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Esta política es comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	X		
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	La Política de SST de la empresa cumplir con los siguientes requisitos: 1. Establece el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. 2. Es específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. 3. Es concisa, redactada con claridad, está fechada y firmada por el representante legal de la empresa. 4. Es difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; 5. Se revisa como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.		X	
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	La Política de SST de la empresa incluye como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: 1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. 2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; 3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.		X	
VALOR OBTENIDO			0	9	0
			9		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO			13,84%		

**ANEXO 2: ENCUESTA REALIZADA DEL ELEMENTO DE PLANIFICAR DEL SG-SST DE LA EMPRESA FRANCESK BELLEZA A FLOR DE PIEL**

PLANIFICACIÓN

Aspectos a evaluar			Calificación		
			0	3	5
PLANIFICACIÓN	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	El empleador o contratante cuenta con una metodología que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera? (Dicha metodología debe ser sistemática, tener alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación). (Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos).		X	
	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	La identificación de peligros y evaluación de los riesgos es desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa?		X	
	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	¿La identificación de peligros y evaluación de los riesgos está documentada y actualizada como mínimo de manera anual?		X	
	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se actualiza cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos?		X	
	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utiliza metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros?		X	
	Obligaciones de los Empleadores.	El empleador establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para la identificación y		X	

		acceso a requisitos legales y de SST que sean aplicables a la organización. Identifica la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa?			
	Obligaciones de los Empleadores.	¿La organización comunica la información pertinente sobre requisitos legales y otros, a las personas que trabajan bajo el control de la organización, y a otras partes interesadas pertinentes?	X		
	Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	¿Se tienen documentados y firmados por el empleador los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	X		
	Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	¿Los objetivos son coherentes con la política, evaluación inicial, identificación de peligros, auditorías, requisitos legales y con el plan de trabajo anual de acuerdo con las prioridades definidas?	X		
	Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	¿Los objetivos han sido comunicados a todos los trabajadores?	X		
	Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	¿Los objetivos son revisados y evaluados mínimos una vez al año?	X		
	Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	¿El plan de trabajo anual está firmado por el empleador y contiene los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST?	X		
VALOR OBTENIDO			0	18	0
			18		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO			30%		

<b>ANEXO 3: ENCUESTA REALIZADA DEL ELEMENTO DEL HACER DEL SG-SST DE LA EMPRESA FRANCESK BELLEZA A FLOR DE PIEL.</b>	
HACER	
Aspectos a evaluar	Calificación

			0	3	5
SOPORTE	Obligaciones de los Empleadores.	El empleador define y asigna los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones?		X	
	Obligaciones de los Empleadores.	¿El empleador asigna y documenta las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección?	X		
	Obligaciones de los Empleadores.	¿La rendición de cuentas se realiza como mínimo anualmente y está documentada?		X	
	Obligaciones de los Empleadores.	¿Se garantiza la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil es acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determina el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación; b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	X		
	Obligaciones de los Empleadores.	¿El empleador involucra los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa?	X		

Obligaciones de los Empleadores.	La organización identifica las necesidades de formación relacionada con sus riesgos de SST y su sistema de gestión de SST. Suministra formación o realiza otras acciones para satisfacer esas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de la acción tomada, y conservar los registros asociados	X		
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El empleador o contratante define los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores?		X	
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El empleador o contratante desarrolla un programa de capacitación documentado que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo y para cumplir los requisitos de conocimiento establecidos por la Organización?	X		
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El empleador o contratante hace extensivo el programa de capacitación documentado a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión?	X		
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El programa de capacitación documentado es impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente?	X		
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, es revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora?	X		
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El empleador proporciona a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?			X

	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	¿El empleador garantiza la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas?		X	
	Toma de conciencia	¿La organización establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para hacer que las personas que trabajan bajo su control tomen conciencia de: a) las consecuencias de SST, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de SST obtenidos por un mejor desempeño personal; b) sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de SST y con los requisitos del sistema de gestión de SST incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias; c) las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.		X	
	Comunicación	¿El empleador establece mecanismos eficaces para: Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo?		X	
	Comunicación	¿El empleador establece mecanismos eficaces para: Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas?	X		
	Participación y consulta	¿El empleador dispone de canales que permiten recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa?	X		
	Participación y consulta	a) La participación de los trabajadores y sus representantes ante el comité	X		

SOPORTE		<p>Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles;</li> <li>• la investigación de incidentes;</li> <li>• el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de SST;</li> <li>• la consulta, en donde haya cambios que afectan su SST;</li> <li>• la representación en asuntos de SST;</li> </ul> <p>Los trabajadores están informados acerca de sus acuerdos de participación, que incluyen saber quiénes son sus representantes en asuntos de SST.</p> <p>b) La consulta con los contratistas, en donde haya cambios que afecten su SST. La organización debe asegurar que las partes interesadas externas pertinentes sean consultadas acerca de asuntos relativos a SST, cuando sea apropiado</p>			
	Participación y consulta	¿La Organización asegura la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política?	X		
	Obligaciones de los Empleadores.	¿La Organización asegura que el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable?	X		
	Obligaciones de los Empleadores.	¿El empleador informa sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores, contratistas y a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo?	X		
	Obligaciones de los Empleadores.	¿El empleador evalúa las recomendaciones emanadas de los trabajadores, contratistas, y/o sus representantes ante el Comité Paritario para el	X		

		mejoramiento del SG-SST?		
	Documentación	<p>La empresa cuenta con la siguiente documentación:</p> <p>a) Política y objetivos del sistema de gestión.</p> <p>b) la descripción del alcance del sistema de gestión de SST</p> <p>c) Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;</p> <p>d) La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;</p> <p>e) El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;</p> <p>f) El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;</p> <p>g) El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;</p> <p>h) Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>i) Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;</p> <p>j) Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>k) Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en</p>		X



		el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; l) Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo			
	Documentación	El empleador tiene disponibles y debidamente actualizados, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 1. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; 2. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; 3. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 4. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal; 5. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 6. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; 7. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. 8. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;		X	
	Documentación	El empleador tiene disponibles y debidamente actualizados, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 1. Los reportes y las investigaciones de los		X	

		incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente; 2. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas;			
	Documentación	La organización establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para: a) aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión; b) Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente; c) asegurar que se identifican los cambios y el estado de revisión actual de los documentos; d) asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles en los lugares de uso. e) asegurar que los documentos permanezcan legibles y fácilmente identificables; f) asegurar que estén identificados los documentos de origen externo determinados por la organización como necesarios para la planificación y operación del sistema de gestión de SST, y que su distribución esté controlada, g) prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos, y aplicarles una identificación adecuada en el caso de que se mantengan por cualquier razón.		X	
	Conservación de los documentos	¿El empleador conserva los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles. Protegidos contra daño, deterioro o pérdida?		X	
	Conservación de los documentos	Los siguientes documentos y registros son conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa? 1. Los resultados de los perfiles., epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no		X	

		<p>cuenta con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo "los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como para clínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;</p> <p>3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal</p>			
	Condiciones de salud	¿El empleador informa al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar?			X
	Medidas de prevención y control	¿Los controles se han adoptado con base en el análisis de riesgos pertinente, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles Administrativos, señalización y Epp?		X	
	Medidas de prevención y control	¿Se realizan capacitaciones y/o formaciones para los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizar los EPP y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores?		X	
	Medidas de prevención y control	¿El empleador o contratante realiza el		X	

OPERACIÓN		mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso?			
	Medidas de prevención y control	¿El empleador evalúa la eficacia de las medidas de prevención y control?	X		
	Medidas de prevención y control	¿El empleador o contratante corrige las condiciones inseguras que se presentan en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea?		X	
	Gestión del Cambio	¿El Empleador o contratante para la gestión del cambio realiza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y adoptan las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo? De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo	X		
	Gestión del Cambio	¿El Empleador o contratante actualiza el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo como resultado de la gestión del cambio?	X		
	Adquisiciones	¿El empleador establece y mantiene un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa?		X	
	Contratación	¿Actualmente se incluyen los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas?		X	
	Contratación	¿El empleador verifica antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente?			X
	Contratación	¿El empleador o contratante Informa a los			X

		proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias?			
	Contratación	¿El empleador o contratante revisa periódicamente durante cada año, la rotación de personal de los proveedores y contratistas y se asegura que dentro del alcance de este numeral el nuevo personal reciba la misma información?		X	
	Contratación	¿El empleador o contratante instruye a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad?		X	
	Contratación	El empleador o contratante verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.		X	
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El empleador tiene implementado un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias identifica sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias identifica los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la	X		

		empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua?			
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias analiza la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias valora y evalúa los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias diseña e implementa los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias formula el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias asigna los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias informa, capacita y entrena a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias realiza simulacros como mínimo una (1) vez a 1 año con la participación de todos los trabajadores?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias conforma, capacita, entrena y dota la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que	X		

		incluya la atención de primeros auxilios?			
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias inspecciona con la periodicidad que sea definida en el SG SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento?	X		
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	¿El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias desarrolla programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa?	X		
VALOR OBTENIDO			0	63	20
			83		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO			29,64		

<b>ANEXO 4: ENCUESTA REALIZADA DEL ELEMENTO DE VERIFICAR DEL SG-SST DE LA EMPRESA FRANCESK BELLEZA A FLOR DE PIEL</b>					
VERIFICACIÓN					
Aspectos a evaluar			Calificación		
			0	3	5
	Medición y seguimiento del desempeño	La organización establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para hacer seguimiento y medir regularmente el desempeño de SST.		X	
	Evaluación del cumplimiento legal	¿En coherencia con su compromiso de cumplimiento legal, la organización establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. La organización mantiene registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.	X		
	Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se tienen indicadores de gestión para evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	X		
	Indicadores del Sistema de	¿Se realiza seguimiento a los indicadores de	X		

VERIFICACIÓN	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	gestión que evalúan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?			
	Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Los indicadores de gestión que evalúan el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, están alineados con el plan estratégico de la empresa y hacen parte del mismo?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la disponibilidad y acceso a La política de seguridad y salud en el trabajo y que dicha Política esté comunicada?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la disponibilidad y acceso a los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la disponibilidad y acceso a él plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la disponibilidad y acceso al método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención?	X		
	Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la existencia de un plan para	X		



Salud en el Trabajo SG-SST	prevención y de emergencias en la organización?			
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la disponibilidad y acceso al plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?	X		
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica?	X		
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias?	X		
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan la estrategia conservación de los documentos?	X		
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables?	X		
Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	¿Se definen y se construyen indicadores de gestión que evalúan el cumplimiento de los objetivos en .seguridad y salud en el trabajo - SST?	X		
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	¿La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales se realizan acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo?			X
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	El resultado de las investigaciones, permite: Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST? (lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias)			X
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	¿El resultado de las investigaciones, permite: Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora?			X
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y	¿El resultado de las investigaciones, permite:			X

	enfermedades laborales	informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?			
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	¿El resultado de las investigaciones, permite: Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua?		X	
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	¿Para las investigaciones el empleador ha conformado un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo? Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin?		X	
	Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	El proceso de auditoría ha cubierto lo siguiente: 1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; 2. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	
	Acciones preventivas y correctivas	¿El empleador o contratante ha evidenciado que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces? ¿En caso afirmativo, estas se han sometido a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante?	X		
	VALOR OBTENIDO		0	12	20
			32		
	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO		23,7%		

ANEXO 5: ENCUESTA REALIZADA DEL ELEMENTO DEL ACTUAR DEL SG-SST DE LA EMPRESA FRANCESK BELLEZA A FLOR DE PIEL.					
ACTUACIÓN					
Aspectos a evaluar			Calificación		
			0	3	5
	Revisión por la alta dirección	¿La revisión por la dirección determina en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos?		X	
	Revisión por la alta dirección	¿La revisión por la dirección contempla los indicadores de estructura, procesos y resultados?	X		
	Revisión por la alta dirección	La revisión de la alta dirección permite: 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; 2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma; 3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados; 4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; 5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos; 6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios; 7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; 8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que		X	

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN		puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;			
	Revisión por la alta dirección	La revisión de la alta dirección permite: 14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo; 15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de Los objetivos propuestos; 16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa; 17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo; 18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores; 19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos; 20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; 21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo; 22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo; 23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; 24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores		X	
	Revisión por la alta dirección	¿Los resultados de la revisión de la alta dirección son documentados y divulgados al COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	X		
	Revisión por la alta dirección	¿Producto de los resultados de la revisión por la dirección se definen e implementan las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar?	X		
VALOR OBTENIDO			0	9	0
			9		

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	30%
----------------------------	-----