

DISEÑO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO

DANNI YASMID GIRALDO BARÓN
MARÍA DEL MAR GUAPACHA
MANUELA LOZANO OSORIO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES
2020

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO EN LA CIUDAD DE
MANIZALES

DANNI YASMID GIRALDO BARÓN
MARÍA DEL MAR GUAPACHA
MANUELA LOZANO OSORIO

Proyecto presentado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el
Trabajo

Asesor: Viviana Racero López

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES
2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. JUSTIFICACIÓN	9
2. EJE DE INTERVENCIÓN	10
3. OBJETIVOS	11
3.1.1 OBJETIVO GENERAL	11
3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
4. ALCANCE	12
5. RESPONSABLE	13
6. MARCO REFERENCIAL	14
6.1 ANTECEDENTES	14
6.2 MARCO CONCEPTUAL	15
6.3 MARCO TEÓRICO	19
6.4 MARCO LEGAL	22
6.6 MARCO CONTEXTUAL	24
6.6.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACION	24
6.6.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA	24
6.6.3 MISIÓN	27
6.6.5 ORGANIGRAMA	28
6.6.6 DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN POR (GRUPOS ETARIOS, NIVELES JERÁRQUICOS, Y GÉNERO), PRODUCTOS Y SERVICIOS	29
7 METODOLOGÍA	30
7.1. TIPO DE ESTUDIO	30
7.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	31
7.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	32
8 RESULTADOS DEL DISEÑO DEL SG-SST EN LA EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO	34
8.1 PLANIFICACIÓN:	34
8.1.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
8.1.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGO	36
8.1.3 POLÍTICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	41
8.1.4 OBJETIVOS DEL SG- SST	43
8.1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	43
8.1.5 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES	44
8.1.6 PLAN ANUAL DE TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS	46
8.1.7 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
8.1.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	51
8.1.9. COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	51
8.1.10 REQUISITOS LEGALES DEL SG-SST	53
9 HACER	55
9.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL	55
9.2 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	56
9.2.1. ACCIONES A IMPLEMENTAR POR LA EMPRESA:	57

9. 3 PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	58
9.3.1 PROGRAMA DE PREVENCIÓN.....	60
9.3.2 PLAN DE EMERGENCIAS	61
9.3.3 AMENAZAS IDENTIFICADAS	62
9.3.3.1 AMENAZAS INTERNAS.....	62
9.3.3.2 AMENAZAS EXTERNAS.....	62
9.3.4 POLÍTICA PARA EL CONTROL DE EMERGENCIAS	62
9.4 GESTIÓN DEL CAMBIO	64
9.5 ADQUISICIÓN Y CONTRATACIÓN	64
10 VERIFICAR.....	66
11 ACTUAR.....	67
12 CONCLUSIONES	68
13 RECOMENDACIONES	69
14 REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	70
15 ANEXOS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Información de la empresa	25
Tabla 2 Distribución de población por edades	29
Tabla 3 Distribución por niveles jerárquicos.....	29
Tabla 4 Distribución por Genero	29
Tabla 5 Cuadro Metodológico	31
Tabla 6 Cuadro de Evaluación Inicial del SG-SST	34
Tabla 7 Total Cumplimiento estándares mínimos	35
Tabla 8 Nivel de Consecuencia. Descripción.....	36
Tabla 9 Nivel de Exposición. Descripción	36
Tabla 10 Nivel de Probabilidad. Descripción.....	37
Tabla 11 Nivel de Intervención. Descripción	37
Tabla 12 Nivel de Deficiencia. Descripción.....	38
Tabla 13 Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.....	39
Tabla 14 Obligaciones y responsabilidades.....	45
Tabla 15 Cronograma del Plan de Trabajo Anual.....	47
Tabla 16 Plan de Capacitación	49
Tabla 17 Cuadro de Comunicaciones internas y externas.....	51
Tabla 18 Matriz de requisitos legales	53
Tabla 19 Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados	55
Tabla 20 Programa de Higiene y seguridad Industrial	57
Tabla 21 Prevención y preparación y respuestas ante emergencia.....	59
Tabla 22 Factores de Riesgo compartidos.....	60
Tabla 23 Amenazas Internas.....	62
Tabla 24 Amenaza Externas	62
Tabla 25 Grupo Operario para el manejo de Emergencias.....	62
Tabla 26 Esferas de actuación de una emergencia	63
Tabla 27 Formato entrega elementos de protección personal	73
Tabla 28 Encuesta perfil sociodemográfico	73

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Empresa Nacional de Consumo, sede principal	24
Ilustración 2 punto de venta sede 1	26
Ilustración 3 Bodega y centro logístico	26
Ilustración 4 Sala de juntas.....	27
Ilustración 5 Organigrama de la empresa Nacional de Colombia.....	28
Ilustración 6 Ciclo PHVA.....	32
Ilustración 7 Cumplimiento estándares mínimos	35

INTRODUCCIÒN

Hoy día, el punto de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los colaboradores se logra a través de la seguridad y el trabajo en las organizaciones, de allí la importancia de la implementación y ejecución de diversas actividades en pro al cuidado de la comunidad empresarial.

Para el logro de lo anterior es fundamental no solo la de diseño y planificación sino la actitudinal y compromiso de todos y cada uno de los miembros de la organización, la sinergia orientada a cumplir la ejecución total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde sus diferentes roles, con el fin de minimizar y controlar los peligros presentes en el ambiente laboral.

Dado lo anterior la empresa Nacional de Consumo atendiendo el requisito legal normativo aplicable establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y ajustadas en la resolución 0312 de 2019 para regular los estándares mínimos para las empresas legalmente constituidas y percibiendo la importancia y compromiso con la protección de la vida y la salud de sus colaboradores determinó la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la organización.

Lo anterior con el propósito de minimizar accidentes, incidentes y enfermedades de tipo laboral, salvaguardando el bienestar de sus colaboradores, proporcionando no solo la mejora en las condiciones y espacios seguros de trabajo, sino; también mejorar los indicadores económicos que garantizan una estabilidad en el mercado.

Por ello ha desarrollado de conformidad con el ciclo PHVA, las acciones tomadas y definidas por la empresa en su política de gestión integral, lo anterior ejecutado durante el transcurso del año 2019, a través de un Diagnóstico General de las Condiciones de la empresa, herramienta que no solo permitió la identificación, análisis, valoración, priorización y establecimiento de acciones de control a los riesgos existentes en las diferentes áreas y operaciones de la empresa, sino que a su vez fue el pilar para el diseño y desarrollo de actividades encaminadas a la mejora continua, como mecanismo para la planeación, coordinación y ejecución organizacional.

En la actualidad las empresas deben condicionar los puestos de trabajo según funciones y actividades propias de los cargos, basados en la seguridad del individuo que desarrolla o cumple la labor, mitigando los riesgos y peligros a los que pueda estar expuesto por su ejercicio o que se pueda generar en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Para dar cumplimiento a la implementación del **SGSST**, se debe revisar los cómo se ejecuta cada una de las actividades en la organización y analizar los riesgos y peligros, de existir, diseñar planes y estrategias para implementar procesos seguros que permitan optimizar el tiempo, los recursos, la inversión, pero especialmente se conserve el bienestar del colaborador que ejecuta la función.

1. JUSTIFICACIÓN

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas es de carácter obligatorio, ya que nos permite identificar los riesgos a nivel interno y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, basado constantemente en la mejora continua.A

Teniendo en cuenta que la empresa Nacional de Consumo cuenta con un número de trabajadores se debe implementar el SG-SST y así poder dar cumplimiento a la norma “El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16 establece los aspectos que debe incluir la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST”, razón por la cual se implementará un proceso de indagación para encontrar posibles riesgos buscando estrategias de solución y alternativas de cambio. Todo lo anterior se llevará a cabo a través de la observación directa e interacción con los miembros de la organización.

El propósito principal es controlar los riesgos que se puedan presentar o puedan alterar la salud de sus trabajadores y el proceso productivo dentro de las instalaciones de la empresa; además, “asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica”.

Es importante resaltar que una de las ventajas de la implementación de SG-SST se encuentra “la mejora del clima laboral a través del bienestar y calidad de vida de los colaboradores, reflejado en la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad”.

De allí la importancia por llevar a cabo este proyecto y su fundamental propósito como el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscan procesos de mejora, donde se invita a toda la alta dirección de la organización a identificar aquellos riesgos o peligros que afecten la integridad de sus colaboradores, generando de esta forma intervenciones inmediatas y oportunas en torno al desarrollo efectivo de las acciones de la misma.

2. EJE DE INTERVENCIÓN

El trabajo de grado se centra en el diseño y documentación del SG-SST en la empresa Nacional de Consumo de la ciudad de Manizales, de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, los cuales serán considerados como base fundamental para el planteamiento de las medidas de prevención y protección de su personal

3. OBJETIVOS

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

- Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Nacional de Consumo de la ciudad de Manizales, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar las condiciones iniciales del SG - SST en la empresa Nacional de Consumo bajo los estándares de cumplimiento de los requisitos señalados por la Resolución 312 de 2019.
- Identificar los peligros y valoración de riesgos mediante la guía técnica GTC 45.
- Documentar el sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la organización.
- Entregar protocolo del diseño de SG.SST a la empresa Nacional de Consumo para dar cumplimiento a la ley.

4. ALCANCE

El diseño y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Nacional de Consumo aplica a todos los procesos y actividades derivadas de su actividad comercial, para sus dos sedes ubicadas en la KR. 17 # 20 - 19 Sede 1 y KR 16 # 20 -03 sede 2, así como a todos los empleados del área de ventas, logística y administrativa laboralmente vinculados directa e indirectamente, quedando establecido para su futura implementación por parte de la empresa.

5. RESPONSABLE

El diseño, documentación e implementación del SG-SST en la empresa nacional de consumo de la ciudad de Manizales, estará a cargo de la alta dirección de la organización la cual será responsable de asegurarse que las responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada. Los trabajadores en cada nivel de la organización deben asumir la responsabilidad por aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control y finalmente será designado por la alta dirección un responsable de la administración y control de las actividades del SG-SST.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 ANTECEDENTES

Desde la prehistoria se conoce la seguridad y salud en el trabajo, puesto que el hombre buscaba sobrevivir en el medio y para ello se adaptaba a las condiciones que se presentaban, sin embargo dicho proceso de adaptación fue cambiando gracias al poder adquisitivo, puesto que esto le permitía establecer procedimientos para salvaguardar su integridad y la de su familia, claros ejemplos fueron el refugiarse en cavernas, el uso del fuego como mecanismo de defensa a las fieras, además de ir perfeccionando las diversas técnicas primitivas que dieron comienzo a un concepto primario de trabajo como punto básico de la economía.

Pero solo hasta la edad media, es donde la Seguridad y Salud en el trabajo tiene presencia directa o auge por así decirlo, gracias a la publicación de la obra clásica de Ramazzini: *De Morbuis Artificum Diatriba* (1), en la cual se describen aproximadamente 100 ocupaciones y los riesgos específicos de cada una, es desde entonces cuando nace la medicina del trabajo.

También el mejoramiento de maquinaria, la globalización y el desarrollo, dio origen a gran cantidad de productos y procesos nuevos de fabricación, incrementando con ello la cantidad de personas que manipulaban los equipos y a su vez aumentando los accidentes laborales, debido a que en muchas ocasiones no se brindaba la formación o capacitación adecuada al personal para el desempeño de su labor. (2)

6.2 MARCO CONCEPTUAL

Pero cuales son los conceptos y términos a tener presente, si de seguridad y salud en el trabajo nos referimos. Podemos definir la seguridad y salud en el trabajo como una actividad multidisciplinaria cuyo enfoque es el de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los colaboradores en su lugar de trabajo en aras de mejorar u obtener siempre condiciones óptimas para ejercer el ejercicio diario de la labor.

De allí la importancia en resaltar las responsabilidades de todos los miembros de la comunidad empresarial, pues no es solo la alta dirección en quien recae el peso del cumplimiento normativo, puesto que la participación de todos los colaboradores es fundamental a la hora de planear y ejecutar el sistema.

Pero entonces ¿Que es seguridad y salud en el trabajo? Según el comité mixto OMS/OIT la define como “la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general”. (3)

También en el decreto 1443 de 2014, se define como “La disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. (4)

Además de algunos conceptos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, como se relaciona en la norma técnica OHSAS 18001 de 2007 (5)

Amenaza: Factores técnicos, naturales o sociales capaces de perturbar la integridad física de las personas o causar daño al medio ambiente.

Clase de riesgo: Codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.

Condición insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Decreto: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder ejecutivo - presidente y sus ministros.

Diagnóstico: Calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente.

Equipo de Protección Personal: Es un elemento diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El equipo de protección evita el contacto con el riesgo, pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio. Los elementos de protección personal se han diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades. Ejemplo: casco, caretas de acetato, gafas de seguridad, protectores auditivos, respiradores mecánicos o de filtro químico, zapatos de seguridad, entre otros.

Factor de riesgo: Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Factor de riesgo locativo: Todo lo que tiene que ver con señalización, estructuras, pisos y techos.

Fuente de lesión: Objeto, elemento, sustancia o microorganismos que causó la lesión al trabajador.

Grado de control: Son las medidas de prevención y control que la empresa ha puesto en práctica bien sea en la fuente, en el medio o en el receptor o trabajador. Del grado de control depende la probabilidad de ocurrencia del evento.

Grado de riesgo o peligrosidad: Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la potencialidad de daño de un factor de riesgo frente a los demás. (6)

Incapacidad: Pago realizado mediante una ODI/OPI, cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, re adaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte.

Indicador del factor del riesgo: Se refiere al tipo de exposición o la manera como el trabajador y las cosas entran en contacto con la fuente generadora o el agente de la lesión.

Mapa de riesgos: Consiste en la descripción gráfica y en la planta de la presencia de los factores de riesgo en las instalaciones de una empresa, mediante una simbología previamente definida.

Panorama de Factores de Riesgo: Es una estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los factores de riesgo existentes en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuadas.

Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

Riesgo: La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

Ruido: Cualquier sonido indeseable. Es una forma de energía en el aire que en forma de vibraciones invisibles entran al oído y crean una sensación molesta. Cuando los sonidos están encima del límite permisible son nocivos para el oído. (7)

Tiempo de exposición: Cuantifica el tiempo real o promedio durante el cual la población está en contacto con el factor de riesgo.

Vigilancia de la salud de los trabajadores; El término "vigilancia de la salud de los trabajadores" engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas. Tomado de www.msc.es/Diseno/medioAmbient/ambiente_salud_laboral.htm.(8)

6.3 MARCO TEÓRICO

Alrededor de 1904, el general Rafael Uribe Uribe (9), fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en la actualidad, debido a las condiciones de la sociedad.

Pues unos años más adelante, en 1910, solicita la indemnización a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, aduciendo que, si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza.

Desafortunadamente fue asesinado y luego de ello sobre el año de 1915, el congreso el congreso aprobó la ley 57 de 1915, fruto póstumo de su ambición y de su esfuerzo, por lo cual se "obligo a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.

Hacia el año de 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley. En 1938, mediante la Ley 53,

se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada durante la época del parto.

La Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente labores importantes de promoción de la medicina del trabajo. El 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presentó a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales.

La Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946.

El Instituto Seguro Social empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera. Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Pero solo en 1950, se aclaró todo lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y allí se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales (10) y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

Es verdad que en Colombia hubo demoras para el establecimiento de la salud ocupacional, pero desde comienzos del siglo XX, se presentaron diversas propuestas para su fin, un claro ejemplo fue la promulgación del Código Sustantivo de Trabajo (11), que actualmente se encuentra vigente.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Dicho grupo es el primero en desarrollar diagnóstico de Salud Ocupacional del país, a través de encuestas y logrando efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la 21 neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio.

Así en 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá. En 1961, el Ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo que, sobre el año de 1964, se tenían tres entidades dedicadas a la Medicina e Higiene del trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.

Luego de muchos años, para ser exactos en 1993 se crea la ley 100 ("Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"), y el decreto ley 1295 de 1994 ("Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales") y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).(12)

Y luego en 2012, nace la Ley 1562, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Es por ello que todo lo anterior que ha surgido respecto a la seguridad y salud en el trabajo que resalta su importancia y las ventajas que se tienen a nivel empresarial el cumplimiento de los requisitos legales, así como el mejoramiento continuo.

6.4 MARCO LEGAL

Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. (13)

Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (14)

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (15)

Ley 1503 de 2011: Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía. (16)

Ley 1438 de 2011: Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones", publicada en el diario oficial 47.957 de 19 de enero de 2011. (17)

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (diciembre 23) por la cual se crea el sistema de seguridad social integral. (18)

Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. (19)

Decreto 052 de 2017 SG-SST: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (20)

Decreto 52 de 2017: Por medio del cual modifica el art. 2.2. 4..6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (21)

Decreto 1117 de 2016: Por el cual se modifican los artículos 2.2.4.10.2., 2.2.4.10.3. Y 2.2.4.10.5. Y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8. Y 2.2.4.10.9. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales. (22)

Decreto 1886 de 2015: Se establecen las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras subterráneas, así mismo se adoptan los procedimientos para efectuar la inspección, vigilancia y control de todas las labores mineras subterráneas y las de superficie que estén relacionadas con estas, para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo en que se desarrollan tales labores. (23)

Decreto 1443 de 2014: A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (24)

Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (25)

Resolución 0144 de 2017: Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el Artículo 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones. (26)

Resolución 1178 de 2017: Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas. (27)

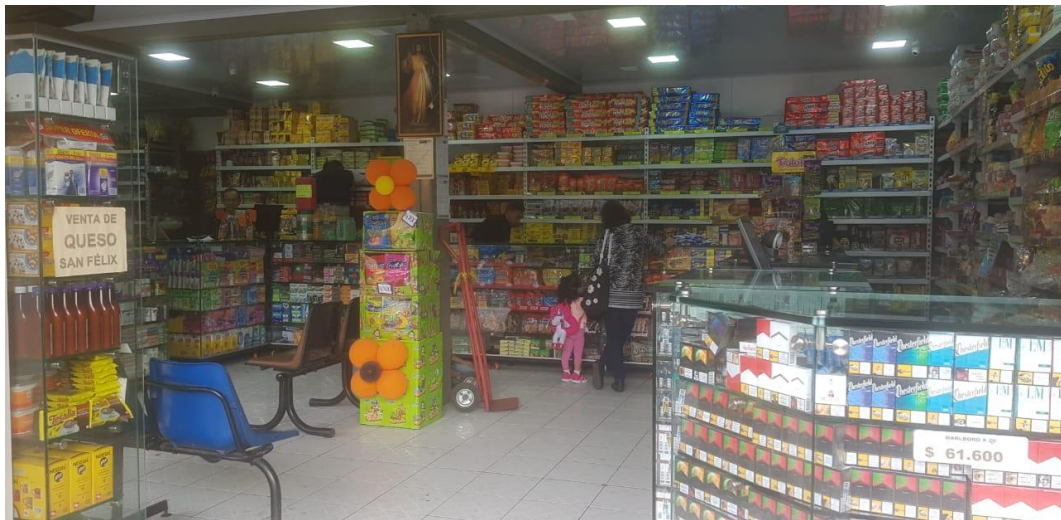
6.6 MARCO CONTEXTUAL

6.6.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

El SG- SST se realizó para la empresa Nacional de Consumo, se encuentra registrada como una sociedad comercial y matriculada en la cámara de comercio de la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia desde el año 2012 con actividad comercial 4711.

Esta cuenta con dos sedes y 21 empleados, la sede principal se encuentra ubicada en la carrera 17 # 20 – 33 en el sector galería y la segunda en la carrera 16 # 20 – 03 sector plaza de mercado.

Ilustración 1 Empresa Nacional de Consumo, sede principal



Fuente | Propia de la empresa Nacional de Consumo

6.6.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA

El SG-SST se diseñó para la empresa Nacional de Consumo, registrada como una sociedad comercial y matriculada en la cámara de comercio de Manizales, Caldas, Colombia con el código de actividad 4711 en la categoría de establecimientos de comercio, dedicada a Comercio al por menor en establecimiento no especializado con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas y tabaco, desde el 08 de junio de 2012 y con una permanencia en el mercado de 7 años.

La empresa cuenta con un área de comercialización de productos de venta directa, área administrativa y área de almacenamiento con dos bodegas ubicadas en el nivel inferior y superior de la empresa, donde actualmente desempeñan su labor un total de veinte (20) trabajadores, diez de ellos en el punto de venta en atención al público, cuatro vendedores tienda a tienda, 2 en el área logística y cuatro en el área administrativa. La empresa cuenta con un parte automotor que le permite la comercialización y distribución de los productos en toda la ciudad de Manizales y áreas de influencia.

Tabla 1 Información de la empresa

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Nombre de la empresa	Nacional de Consumo
Tipo de empresa:	Pequeña empresa
Número de Identificación Tributaria (NIT):	24.827.295 - 1
Actividad económica, según la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas	CIU: 4711 Comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco
Dirección:	Carrera 17 # 20 -19 y 16 # 20 - 03
Ciudad:	Manizales
Departamento:	Caldas
Teléfono - Celular:	88730046 – 3148904932
Administradora de Riesgos Laborales:	Positiva
Representante Legal:	Elsa María Osorio Zuluaga
Número de Empleados:	cuatro (21) empleados.
Jornada Laboral:	8 horas

Fuente I Empresa Nacional de Consumo

Ilustración 2 punto de venta sede 1



Fuente 2 propia

Ilustración 3 Bodega y centro logístico



Fuente 3 propia

Ilustración 4 Sala de juntas



Fuente 4 propia

6.6.3. MISIÓN

Fortalecer nuestra empresa NACIONAL DE CONSUMO, tanto tecnológica como humanamente, en la ciudad de Manizales y sus alrededores ofreciendo un amplio portafolio de productos agenciados por las mejores empresas colombianas y extranjeras legalmente constituidas, a precios asequibles para los pequeños y medianos comerciantes de nuestra ciudad así mismo como para el público en general, teniendo en cuenta la idoneidad y calidad de nuestro personal a través del trato especial, cálido y oportuno con toda nuestra clientela.

6.6.4 VISION

- Consolidarnos como la mejor empresa en Manizales, siendo nuestros clientes la razón de ser transmitiéndoles en cada compra el mejor de los servicios y los mejores precios de la ciudad

VALORES

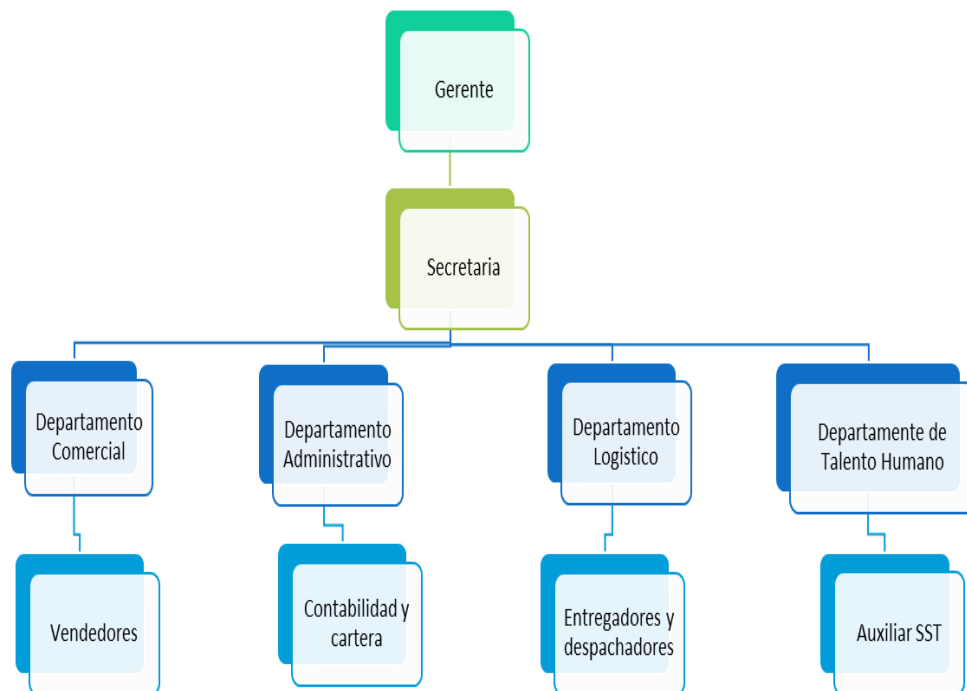
- INNOVACION: la empresa ha mejorado su modelo de negocio, ha tenido grandes cambios organizacionales y tecnológicos como propuesta a un mejor servicio con el único fin de ser más eficientes y conseguir una mejor posición en el mercado.

- **TRANSPARENCIA Y HONESTIDAD:** Nacional de consumo tiene la obligación de ser honesto con sus clientes, proveedores y competencia en el mercado, así mismo tiene la obligación de demostrar total transparencia reflejándose en la presentación de cuentas claras y accesibles
- **RESPECTO:** Es una de las principales condiciones para que los empleados y clientes se sientan a gusto y estén motivados en nuestra empresa.

6.6.5 ORGANIGRAMA

La empresa Nacional de Consumo, cuenta con 20 empleados distribuidos en distintas áreas, tal y como se indica en la figura 5 que aparece a continuación:

Ilustración 5 Organigrama de la empresa Nacional de Colombia



Fuente 5 Elaboración propia de la empresa

6.6.6 DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN POR (GRUPOS ETARIOS, NIVELES JERÁRQUICOS, Y GÉNERO), PRODUCTOS Y SERVICIOS

La distribución de los trabajadores de la empresa nacional de consumo por grupos etarios (rangos de la población por edades), niveles jerárquicos, y género, así como sus productos y servicios, se describen en las tablas 2, 3 y 4, que aparecen a continuación:

Tabla 2 Distribución de población por edades

RANGO DE EDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES
18 - 27 años	3
28 - 37 años	8
38 - 47 años	7
48 - 57 años	2
Total	20

Fuente2 Empresa Nacional de Consumo

Tabla 3 Distribución por niveles jerárquicos

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Administrativo	2
Talento humano	1
Logístico	2
Operativo	15
Total	20

Fuente3 Empresa Nacional de Consumo

Tabla 4 Distribución por Genero

GENERO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Femenino	5
Masculino	15
Total	20

Fuente 4 Empresa Nacional de Consumo

7 METODOLOGÍA

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Estudio de tipo descriptivo con el cual se busca dar cumplimiento a los requisitos legales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 mediante la aplicación del ciclo Deming o ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) que nos permite mediante un proceso organizado aplicar la mejora continua a las acciones llevadas a cabo para el diseño y puesta en marcha del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nacional de Consumo.

Planificar: Realizar el estudio de necesidades de la organización, identificar y abordar riesgos y oportunidades, establecer los objetivos del SG-SST y los recursos con que se cuenta para cumplirlos, dar resultados de acuerdo a los requisitos normativos.

Hacer: Implementar las acciones planificadas.

Verificar: Revisar el cumplimiento y la generación de resultados de las acciones antes ejecutadas, mediante la medición de indicadores.

Actuar: Establecer acciones de mejora encaminadas al mejoramiento de los procesos en Seguridad y Salud en el Trabajo

7.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

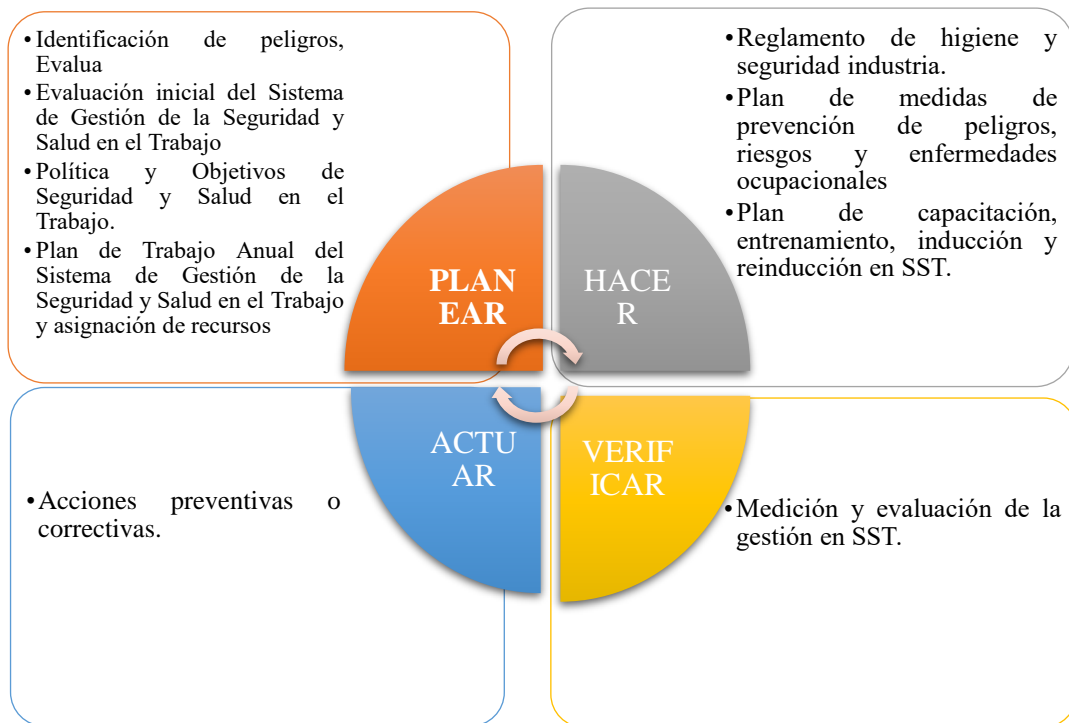
El diseño de la investigación del proyecto queda sustentado en el siguiente cuadro metodológico:

Tabla 5 Cuadro Metodológico

OBJETIVO	QUE HACER	COMO HACER	RESULTADO
Realizar el diagnóstico inicial en la empresa Nacional de consumo.	Realizar un cuadro de evaluación para identificar lo que solicita la Resolución 312 de 2019.	Se efectúa una visita a la organización y se solicita la documentación que exige la norma	Documentación de las condiciones actuales de la compañía. Además de validar el cumplimiento o no de la Resolución 312 de 2019
Caracterización de la Matriz de Riesgos	Realización de la Matriz de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la visita a la organización y evaluar los puestos de trabajo - Identificar los peligros y riesgos de los colaboradores en la ejecución de sus laborales 	Documentación e implementación de la Matriz de Riesgo
Desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de Sensibilización • Documentación del SG-SST • Sociabilización del SG-SST • Capacitaciones de la comunidad empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en los murales de las sedes de la organización y correo personal • El sistema se documentará a través de evaluaciones realizadas • La socialización se hará en reuniones a toda la comunidad empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación del SG-SST • Registro de las jornadas de capacitación y sensibilización empresarial • Registro de las reuniones y actas • Registro de las evaluaciones de conocimiento en cuanto al SG-SST • Evaluaciones de seguimiento para el control al SG-SST

Fuente 6 Elaboración propia

Ilustración 6 Ciclo PHVA



Fuente 6 Elaboración propia

7.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se realizó visitas, entrevistas y encuestas al personal, además de revisión documental a la normativa colombiana vigente y documentación relacionada con el Diseño de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Matriz de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, que permitió la evaluación inicial del estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la microempresa

Matriz de identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la Guía técnica colombiana GTC 45 de 2012, la cual es una herramienta completa y eficaz para dar cumplimiento a la normativa, en tanto al articularse coherentemente con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, permitió realizar el diagnóstico inicial de riesgos y peligros en la empresa Nacional de Consumo.

Encuesta de caracterización sociodemográfica y auto-reporte de condiciones de trabajo: mediante la cual se busca la creación de un perfil sociodemográfico de la organización y el reporte de todas las condiciones adversas de seguridad e identificación de factores de

riesgos en la Empresa Nacional de consumo., que sirva como insumo para la creación de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

8 RESULTADOS DEL DISEÑO DEL SG-SST EN LA EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO

El diseño del SG-SST en la empresa nacional de consumo se realizó con base en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), y de acuerdo con los requisitos normativos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para las empresas entre 10 y 50 empleados, sus principales resultados se exponen a continuación:

8.1 PLANIFICACIÓN:

En esta etapa, lo primero que se hizo fue la evaluación inicial del SGSST de la empresa y la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos existentes, como aspectos fundamentales para poder sustentar la política de SST, establecer los objetivos, obligaciones y responsabilidades, definir el plan anual de trabajo, los requerimientos de capacitación de los trabajadores y determinar los elementos a incluir en el reglamento de higiene y seguridad industrial.

8.1.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Evaluación inicial del SGSST de la empresa Nacional de consumo en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019 para empresas con 10 trabajadores o más, se describe a continuación:

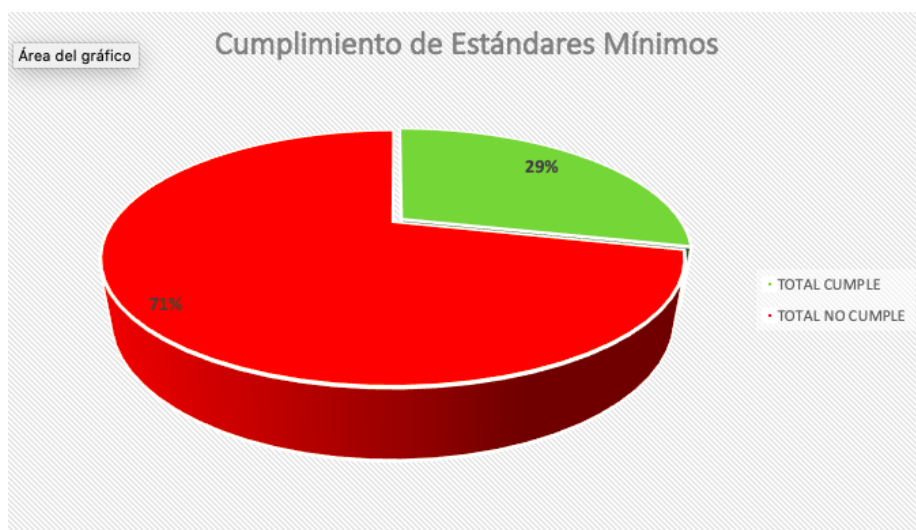
Tabla 6 Cuadro de Evaluación Inicial del SG-SST

ESTÁNDAR	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Si cumple
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Si cumple
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Si cumple
Conformación y funcionamiento del COPASST	No cumple
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	No cumple
Programa de capacitación	No cumple
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumple
Plan Anual de Trabajo	No cumple
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	No cumple
Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	No cumple
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	No cumple
Evaluaciones médicas ocupacionales	No cumple
Restricciones y recomendaciones médicas laborales	No cumple

Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	No cumple
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	No cumple
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	No cumple
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Si cumple
Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	Si cumple
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	No cumple
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	No cumple
Revisión por la alta dirección.	No cumple
ESTADO GENERAL DEL SGSST	CRÍTICO

Fuente 6 Elaboración propia

Ilustración 7 Cumplimiento estándares mínimos



Fuente 7 Elaboración propia

Tabla 7 Total Cumplimiento estándares mínimos

TOTAL CUMPLE	6	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	29%
TOTAL NO CUMPLE	15	Clasificación	CRITICO
TOTAL CRITERIOS EVALUADO	21		

Fuente 7 Autor

8.1.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGO

El siguiente paso se determinó teniendo en cuenta las diferentes actividades que se desarrollan en los espacios o puestos de trabajo de los asesores presenciales, aquellos que hacen parte del proceso TAT (28) y los funcionarios de las áreas administrativas.

Así las cosas, se tiene presente la descripción y la clasificación de los niveles de consecuencia, exposición, probabilidad e intervención, conforme a la Guía Técnica Colombiana.

Tabla 8 Nivel de Consecuencia. Descripción

Nivel de Consecuencia	Valor de NC	Significado
Catastrófico	100	Muerte
Muy Grave	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables
Grave	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad temporal
Leve	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Fuente 8 Guía Técnica Colombia

Tabla 9 Nivel de Exposición. Descripción

Nivel de Exposición	Valor de Ne	Significado
Continua	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
Frecuente	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Fuente 7 Guía Técnica Colombiana

Tabla 10 Nivel de Probabilidad. Descripción

Nivel de Probabilidad	Valor de Ne	Significado
Muy Alto	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente 8 Guía Técnica Colombia

Tabla 11 Nivel de Intervención. Descripción

Nivel de Riesgo e Intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Fuente 9 Guía Técnica Colombiana

Tabla 12 Nivel de Deficiencia. Descripción

NIVEL DE DEFICIENCIA	VALOR DE ND
MUY ALTO (MA)	10
ALTO (A)	6
MEDIO (M)	2
BAJO (B)	NO VALOR

Fuente 10 Guía Técnica Colombia

Por lo anterior el procedimiento de valoración de riesgos que se describe en el proyecto está destinado a ser utilizado en:

- Situaciones de peligro que puedan afectar la seguridad y salud de los colaboradores.
- Buscar la mejora continua del SG SST y el cumplimiento de requisitos legales.
- Evaluación de situaciones previas a la implementación de cambios en procesos e instalaciones.

Para la identificación de peligros y valoración de riesgos se utilizó la guía técnica colombiana en cada uno de los procesos de la empresa cuyos resultados se presentan en la tabla 13, que aparece a continuación:

Tabla 13 Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

PROCESO	CARGO	PELIGRO		RUTINARIO	NO RUTINARIO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN NIVEL PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
		DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN								
Administrativo	ASESOR PRESENCIAL	4.2. Características de la organización del trabajo(demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	4. PSICOSOCIAL	X		2	1	2	BAJO	III	Mejorable
		4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
Logístico	ASESOR PRESENCIAL	5.1. Postura de pie prolongada	5. BIOMECANICO	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
		6.3. Mecánico (Punciones, lesiones y cortes con objetos).	6. S (MECANICOS)	X		2	4	8	ME-DIO	III	Mejorable
		6.4. Mecánico (Caídas de objetos)	6. S (MECANICOS)	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
		8.1. Locativo (sistemas y medios de almacenamiento).	8. S (LOCATIVO)	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
		8.1. Locativo (sistemas y medios de almacenamiento).	8. S (LOCATIVO)	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
Logístico	ASESOR TAT	11.1. Delincuencia común	11. S (PÚBLICO)	X		10	4	40	MUY ALTO	I	No Aceptable
		4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		2	4	8	ME-DIO	III	Mejorable
Logístico	Administrativo	6.3. Mecánico (Punciones, lesiones y cortes con objetos).	6. S (MECANICOS)	X		2	4	8	ME-DIO	III	Mejorable

Administrativo	Logístico	AUXILIAR DE BODEGA	10.1. Accidentes de tránsito/desplazamiento por vías (peatón, vehículo)	10. S (A. TRAN-SITO)	X		6	3	18	ALTO	I	No Aceptable
			8.1. Locativo (sistemas y medios de almacenamiento).	8. S (LOCATIVO)	X		2	2	4	BAJO	III	Mejorable
			12.1. Caída de Alturas	12. S (T. EN ALTURAS)	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
			6.4. Mecánico (Caídas de objetos)	6. S (MECANICOS)	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
			1.1. Microorganismos (bacterias, parásitos, hongos, virus y rickettsias)	1. BIOLÓGICO	X		6	3	18	ALTO	II	Aceptable con control específico
Administrativo	GERENCIA		5.2. Sobreesfuerzos	5. BIOMECANICO		X	6	3	18	ALTO	II	Aceptable con control específico
			4.1. Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	4. PSICOSOCIAL		X	2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
			4.2. Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	4. PSICOSOCIAL	X		2	4	8	ME-DIO	II	Aceptable con control específico
			4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		2	2	4	BAJO	III	Mejorable
			4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de con-	4. PSICOSOCIAL	X		6	4	24	MUY ALTO	I	No Aceptable

		trol, definición de roles, monotonía, etc.).										
Administrativo	TALENTO HUMANO	4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		6	2	12	ALTO	II	Aceptable con control específico	
		4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		2	2	4	BAJO	III	Mejorable	
		4.2. Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	4. PSICOSOCIAL	X		2	4	8	ME-DIO	III	Mejorable	
		2.1. Ruido (impacto, intermitente o continuo)	2. FÍSICOS	X		1	3	3	BAJO	IV	Aceptable	
		4.4. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	4. PSICOSOCIAL	X		2	4	8	ME-DIO	III	Mejorable	

Fuente 11 Elaboración propia con base a la GTC 45

8.1.3 POLÍTICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa Nacional de Consumo dedicada a la comercialización y venta de alimentos, tabaco y bebidas en establecimiento comercial bajo la responsabilidad del representante legal, velará por la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – (SG-SST) de acuerdo con lo requerido en la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y otras normas relativas a la actividad económica de la

empresa; que permita la conservación de la salud física, mental y emocional en sus tareas y operaciones de los trabajadores en misión, visitantes, contratistas, proveedores y otros que se encuentren en las instalaciones de la empresa. al motivo sus clientes, empleados y proveedores son parte fundamental de la organización, por ende, se propende por su seguridad en nuestras instalaciones y procesos, garantizando la no ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

La Gerencia de **Nacional de Consumo.**, garantiza los recursos físicos, económicos, tecnológicos y humanos que apunten a la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Coordinando, Planificando y Controlando las actividades concernientes a este. Para esto se establece:

- ✓ Cumplir con la legislación nacional colombiana referente al cuidado integral de todos los integrantes de la organización en términos de Seguridad, Salud en el Trabajo, como también el cuidado integral del Medio Ambiente.
- ✓ Promover la calidad de vida de todos los colaboradores de la organización por medio de procesos de mejora continua, estándares en seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y calidad en pro de prevenir accidentes y enfermedades laborales, y daños a la propiedad. A su vez, propiciar condiciones seguras a contratistas, proveedores y visitantes dentro de las actividades propias de la empresa.
- ✓ Propiciar la mejora continua del sistema de gestión y satisfacer las necesidades de los clientes, que redunden en un crecimiento corporativo en armonía con el entorno, desarrollo social y Respetar los derechos humanos.
- ✓ Proteger el medio ambiente, prevenir la contaminación y evitar impactos socio ambientales negativos.

Todo lo anterior, fortaleciendo relaciones de confianza con los grupos de interés.

ELSA MARIA OSORIO ZULUAGA
Representante Legal
NACIONAL DE CONSUMO

8.1.4 OBJETIVOS DEL SG- SST

Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales susceptibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

8.1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer la Gestión de Riesgos en la prevención y control de los incidentes mediante el compromiso Gerencial.

- ✓ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- ✓ Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las posibles consecuencias.
- ✓ Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- ✓ Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- ✓ Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ELSA MARIA OSORIO ZULUAGA
Representante Legal
NACIONAL DE CONSUMO

8.1.5 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

En cumplimiento del artículo 2.2.4.6.8 (numerales 1, 2, 3) y del artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, el gerente de empresa Nacional de Consumo en su calidad de empleador y los trabajadores de la empresa, deben cumplir respectivamente las siguientes obligaciones y responsabilidades enunciadas en la tabla 14, que aparece a continuación:

Tabla 14 Obligaciones y responsabilidades

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES
Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.	Apropiar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y contribuir al cumplimiento de sus propósitos y de los objetivos del SG-SST.
Asumir su responsabilidad de garantizar el buen funcionamiento de SGSST.	Conocer los riesgos de SST a los que está expuesto en la realización de sus labores y acatar las medidas establecidas para controlarlos.
Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas de cada empleado frente al SGSST, de acuerdo con el cargo desempeñado o las labores que realiza.	Procurar el auto-cuidado de su salud y Proporcionar información suficiente y verídica sobre su estado de salud.
Exigir a los encargados del SGSST, la rendición de cuentas al interior de la empresa.	Realizarse oportunamente los exámenes médicos
Asignar los recursos técnicos y financieros, así como definir el personal que se encargará de la implementación, revisión, evaluación y mejora del SGSST en todos sus aspectos.	Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
Diseñar e implementar un plan de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos del SGSST.	Informar de inmediato la ocurrencia de cualquier incidente o accidente en el lugar de trabajo.
Garantizar 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.	Asistir a la inducción o reinducción y a los cursos de entrenamiento.
Delegar personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo. En consecuencia, la empresa contratará un técnico debidamente capacitado en SST para que se encargue de implementar el SG-SST, actualizar mínimo cada año la matriz de peligros y riesgos, al igual que las medidas correctivas pertinentes y de la evaluación periódica del estado de salud de los empleados con el fin de prevenir oportunamente las enfermedades ocupacionales.	Cumplir con el reglamento de higiene y seguridad industrial.

<p>Delegar un Vigía de salud ocupacional que apoye todas las actividades de salud ocupacional, vigile el cumplimiento de las medidas de prevención de accidentes laborales y de protección de la salud de los trabajadores, y procure el mantenimiento de condiciones de seguridad industrial, mediante la inspección permanente de los puestos de trabajo para la identificación constante de actuaciones o procedimientos inseguros, y la aplicación de la mejora continua</p>	<p>Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p>
<p>Definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos.</p>	

Fuente 12 Elaboración propia

8.1.6 PLAN ANUAL DE TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa Nacional de Consumo y conforme al artículo No. 2.2.4.6.17. planificación del SG –SST del Decreto 1072:2015 se establece el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en éste se definen y especifican las metas, actividades

claras para su desarrollo, responsable, además de los recursos necesarios, el cual debe ir firmado por el representante de la alta dirección, lo anterior a fin de que si se producen cambios en los productos, actividades o procesos de la compañía, lo cual significa la posible existencia de peligros o riesgos todavía no identificados, ni evaluados, se pueda dar la debida evaluación y posterior inclusión en caso de requerirse y se estudia la conveniencia de modificar el programa existente, incluyendo las cuestiones relacionadas con dichos peligros que sean necesarias.

Tabla 15 Cronograma del Plan de Trabajo Anual

	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA PLAN												Responsable	RECURSOS		
		AÑO 2020													Administra- tivos	Financieros	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Ciclo	Publicación y Socialización de la Política de SST y Reglamento Interno de Higiene														Gerencia y ejecutor SG SST		
	Documentación de las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Institución.														Gerencia y ejecutor SG SST		
	Diseñar el programa de Capacitación y entrenamiento de SST														Gerencia y ejecutor SG SST		
	Diseño del Plan de comunicaciones														Gerencia y ejecutor SG SST		
	Diseñar el programa de inspección														Gerencia y ejecutor SG SST		
	II HACER	Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios													Gerencia y ejecutor SG SST		

	Elaborar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para desórdenes musculoesqueléticos																	Gerencia y ejecutor SG SST	8.1.7 CA- PA- CI- TA- CIÓN EN SE- GU- RI- DAD Y SA- LUD EN EL TRA- BA- JO
	Crear formato de seguimiento de Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso																	Ejecutor SG SST	
	Diseñar programa de estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control, de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros																	Ejecutor SG SST	
	Ejecución del Plan de emergencia.																	ARL - EX-TERNO	
	Matriz de seguimiento reporte de actos y condiciones inseguras																	Ejecutor SG SST	
III VERIFICAR	Definir los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <i>Fuente 13 Elaboración propia</i>																	Gerencia y ejecutor SG SST	
	Revisión de la alta dirección																	Gerencia y ejecutor SG SST	
IV ACTUAR	Seguimiento a programas SG SST																	Gerencia y ejecutor SG SST	
	Seguimiento ausentismo laboral																	Gerencia y ejecutor SG SST	

Los temas de mayor importancia en los que se deben capacitar los trabajadores de la empresa Nacional de Consumo, se sintetizan en la tabla 16 que aparece a continuación:

Tabla 16 Plan de Capacitación

		EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO PLAN DE CAPACITACIÓN DEL SGST (enero – diciembre de 2020)								
TEMA DE CADA CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DURACIÓN (No horas)	POBLACIÓN A CAPACITAR	ENTIDAD O PERSONA QUE DEBE REALIZAR LA CAPACITACIÓN	FECHA DE CAPACITACIÓN			ESTADO DE LA CAPACITACIÓN		
					M e s	D í a	A Ñ o	RECURSOS		
								F Í S I C O S	E C O N	H U M
Capacitación en prevención de accidentes, enfermedades laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Enriquecer los conocimientos de los trabajadores sobre los peligros y tipos de riesgos a los que están expuestos en los procesos de confección. Especificar y describir las enfermedades que les puede generar su exposición continua a los riesgos derivados de sus labores. - Dar a conocer las principales medidas de prevención de accidentes y enfermedades y los elementos de protección personal. - Concientizar sobre la importancia de acatar las medidas de prevención y promover el uso adecuado de los elementos de protección. 		Todo el personal de la empresa	Responsable del SG-SST						
Capacitación en Identificación de peligros, evaluación y valoración de	Dotar al personal de conocimientos, procedimientos y herramientas		Responsable del SG-SST y Vigía de SST	ARL						

riesgos	para la adecuada identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.							
Capacitación en Investigación de accidentes de trabajo	Impartir conocimientos sobre las acciones inmediatas a realizar cuando ocurre el accidente, mecanismos para investigar los accidentes, identificar sus causas, y métodos de registro.		Responsable del SG-SST	ARL				
Capacitación en Higiene y Seguridad en el trabajo	Impartir conocimientos sobre prácticas laborales seguras e identificación de peligros en los lugares de trabajo.		Todo el personal	Responsable del SG-SST				
Primeros auxilios	Capacitar en los primeros auxilios que se le deben prestar a cualquier trabajador en caso de un accidente de trabajo y en la forma como se debe actuar seguidamente de acuerdo al tipo de accidente.		Todo el personal	ARL/Cruz roja				
Capacitación en atención de emergencias	Capacitar para la identificación de posibles amenazas naturales, y aquellas existentes en las instalaciones de la empresa o en		Todo el personal	ARL, SENA, Bomberos, Policía, de acuerdo a las				
	el entorno externo, y enseñar procedimientos y actuaciones que permitan enfrentar emergencias potenciales según el caso.			posibles emergencias que puedan ocurrir en la empresa.				

Fuente 14 Elaboración propia

REVISIÓN: El Gerente de Nacional de Consumo con apoyo del Vigía de SST designado

por él, debe revisar el plan de capacitación mínimo una vez al año con el fin de identificar acciones de mejora; además, es necesario definir los indicadores de medición para evaluarlo, y debe ser debidamente documentado.

8.1.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

INDUCCIÓN: Independiente del contrato que lo vincule laboralmente, todo trabajador (a) que ingrese por primera vez a la empresa Nacional de Consumo, debe recibir antes de iniciar sus labores una inducción sobre las especificaciones relacionadas con las labores a realizar, incluyendo los peligros y riesgo existentes en cada actividad, así como las medidas que debe adoptar para prevenirlos o mitigar sus efectos en la salud.

REINDUCCIÓN: El gerente y propietario de la empresa Nacional de Consumo o el responsable del SGSST, debe socializar con todo el personal, los resultados de la identificación, evaluación y valoración de riesgos, con el fin de generar conciencia frente a los efectos en su salud y sobre la importancia de adoptar las medidas de prevención y protección planteadas por el diseñador del SG-SST.

8.1.9. COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Se define en la organización la siguiente Matriz de Comunicaciones con los responsables de cada proceso y los medios de difusión requeridos en la entidad a fin de que todos los colaboradores manejen la misma información empresarial:

Tabla 17 Cuadro de Comunicaciones internas y externas

COMUNICACIÓN INTERNA					
QUE SE COMUNICA	QUIEN LO COMUNICA	A QUIEN LO COMUNICA	CUANDO LO COMUNICA	COMO LO COMUNICA	LO
Políticas del SG-SST	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Durante la implementación del sistema. Cuando se diseñe y actualice. En campañas de motivación.	Reuniones Circulares Carteleras Tablón de anuncios	
Objetivos y metas del SG-SST	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Durante la implementación del sistema. Cuando se diseñe y actualice. En campañas de motivación.	Reuniones Circulares Carteleras Tablón de anuncios	

Procedimientos y programas definidos en el Sistema de Gestión de la SST.	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Cuando se diseñe, modifique o surja la necesidad.	Reuniones Capacitaciones / charlas Entrega del documento
Peligros y Riesgos	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Durante la implementación del sistema. Cuando se diseñe y modifique. En campañas de motivación y sostenimiento.	Reuniones Charlas Circulares Carteleras
Matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de Riesgos y Determinación de Controles.	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Modificación de los contenidos, cambios de funciones, inducción y reinducción.	Informe verbal Reuniones
Identificación de requisitos legales.	Asesor externo, Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefe de Recursos Humanos	A todas las partes interesadas de la empresa.	Cuando se presente una nueva norma.	Asesorías Reuniones Correo electrónico
Funciones, Responsabilidades, Rendición de Cuentas y Autoridades en el Sistema de Gestión de la SST	Jefe de Recursos Humanos / Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Partes interesadas de la empresa.	Modificación de los contenidos, cambios de funciones, inducción y reinducción.	Verbal y/o escrito Capacitaciones / Charla Correo electrónico Tablón de anuncios
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo / Jefe de Brigada	A todas las partes interesadas de la empresa.	Ingreso a las instalaciones, simulacros, actualización del documento.	Capacitación / Charla Folleto
Documentos y Registros del SG-SST	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas+B5 de la empresa.	Implementación y actualización en el documento.	Reuniones Circulares Entrega de documento / registro Correo electrónico
No Conformidades	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	COPASST y personas involucradas.	Cuando se presente una no conformidad.	Informes de auditorías Informes de quejas y reclamos Reuniones Correo electrónico Informe verbal / escrito
Resultados de auditorías	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Responsables de adelantar las acciones preventivas, correctivas o de mejora.	Una vez recibidos los resultados de la auditoría.	Informe de Auditoría
Indicadores	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	A todas las partes interesadas de la empresa.	Cuando se definan, modifiquen o surja la necesidad de crear un nuevo indicador.	Reuniones Informe escrito

Investigación de Incidentes	COPASST / Vigia SST / Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	A todas las partes interesadas de la empresa.	Inmediatamente cuando surja el accidente o incidente laboral	Lección aprendida Reporte de Incidentes/Accidentes Correo electrónico Informe verbal / escrito
Revisión por la Alta Dirección	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	COPASST / Responsable del SG-SST / Personas involucradas	Una vez realizado la revisión por la Alta Dirección.	Informe y acta de revisión por la Alta Dirección
Acción preventiva y acción correctiva tomadas en el Sistema de Gestión de la SST	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Empleados y Alta dirección.	Cuando surjan las acciones preventivas o correctivas	Reunión Informe verbal / escrito Documento de acción tomada
COMUNICACIÓN EXTERNA				
QUE SE COMUNICA	QUIEN LO COMUNICA	A QUIEN LO COMUNICA	CUANDO LO COMUNICA	COMO LO COMUNICA
Requerimiento de capacitaciones	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	ARL y proveedores	cuando exista la necesidad	Correo electrónico Llamadas telefónicas
Requerimiento de materiales e insumo	Encargado de la compra	Todos los proveedores y EMPLEADOR	cuando exista la necesidad de comprar insumos o requerir un servicio	Correo electrónico Llamadas telefónicas
Realización de simulacros	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Empresas vecinas, visitantes y organismos de control.	Antes de la realización del simulacro	Documento escrito
Petición, Quejas, reclamos, sugerencias.	Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Partes interesadas de la empresa.	Cuando se presente una queja, reclamo o sugerencia.	#¿NOMBRE?

Fuente 15 Elaboración propia

8.1.10 REQUISITOS LEGALES DEL SG-SST

Los artículos del Decreto 1072 de 2015 relacionados con los requisitos que debe cumplir la empresa Nacional de Consumo frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sintetizan en la Matriz de requisitos legales que se expone en la tabla 18 que aparece a continuación:

Tabla 18 Matriz de requisitos legales

ARTICULADO DEL DECRETO 1072 DE 2015 QUE APLICA AL SG-SST DE LA EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO	
ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO
Artículo 2.2.4.6.7.	Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.8. (Numerales del 1 al 9).	Obligaciones de los empleadores.
Artículo 2.2.4.6.10.	Responsabilidades de los trabajadores.
Artículo 2.2.4.6.11.	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.
Artículo 2.2.4.6.19.	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
Artículo 2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del SGSST
Artículo 2.2.4.6.21.	Indicadores que evalúan el proceso DEL SGSST
Artículo 2.2.4.6.22.	Indicadores que evalúan el resultado del Indicadores que evalúan el proceso del SGSST.
Artículo 2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control.
Artículo 2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Artículo 2.2.4.6.29.	Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Artículo 2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección del SGSST.
Artículo 2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.
Artículo 2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.
Artículo 2.2.4.6.34.	Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.
Artículo 2.2.4.6.12.	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, establecidos en este Decreto.

Fuente 16 Elaboración propia con base al decreto 1072 de 2015

9 HACER

En esta fase se diseñan todos los programas y actividades incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, tal y como se expone a continuación:

9.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

El Plan de medidas de prevención y control, se realizó con base en la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de riesgos elaborada en el segundo punto del diseño del Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, y se presenta en la tabla que aparece a continuación:

Tabla 19 Plan de medidas de prevención y protección según los riesgos identificados

TIPO DE RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
PSICOSOCIAL	Contenido de la tarea, demandas emocionales.	Mantener buenas condiciones físicas del lugar de trabajo, (iluminación, ventilación, temperatura, etc.), promover la limpieza y el orden para evitar tropiezos y accidentes por objetos.
		Promover en el personal la buena alimentación, las 8 horas de sueño, la realización de actividades deportivas, los ejercicios corporales, la no ingestión de productos que puedan alterar el sistema nervioso o generar ansiedad y depresión (café, licor, por ejemplo).
		Promover las buenas relaciones personales entre los directivos y el personal operativo y entre las operarias.
		Realizar actividades de integración como alguna reunión o paseo siquiera dos veces al año y motivar al personal, a partir de la celebración del cumpleaños de cada miembro de la empresa con participación de los directivos.
		Evitar agresiones o acoso laboral y establecer protocolos de manejo en caso de que estas situaciones se presenten.
		Promover la buena comunicación en la empresa y el diálogo y la concertación en la resolución de conflictos.
BIOMECÁNICOS	Postura de Pie prolongada, en labores de cargue, atención al público.	Usar ropa holgada que permita el libre movimiento del cuerpo
		Adoptar posición correcta para evitar desvíos de la columna vertebral.
		Hacer las pausas activas durante el desarrollo de labores de pie, aprovechando para sentarse, caminar o relajar los músculos y evitar tensiones y dolores musculares.
		Establecer con carácter obligatorio el acatamiento de las buenas prácticas anteriormente planteadas
		Promover la importancia de adoptar las buenas prácticas anteriormente descritas.
	Movimiento repetitivo -	Rotar las tareas entre las operarios para reducir la exposición a movimientos repetitivos.

	Miembros Superiores.	Realizar pequeñas pausas cada hora u hora y media, para realizar ejercicios de estiramiento de espalda, hombros, brazos y piernas, o flexiones de miembros inferiores para ejercitar las rodillas.
		Tomar líquido permanentemente para mantener hidratado el organismo.
		Concienciar y formar a los trabajadores frente a la importancia del autocuidado de la salud, de adoptar las posturas adecuadas y acatar las demás medidas preventivas recomendadas, así como capacitarlos en las buenas prácticas al respecto.
RIESGO PÚBLICO	(Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.).	Estar atentos a cualquier persona extraña que se encuentre rondando con frecuencia las instalaciones de la empresa.
		Contratar personal de vigilancia o pagar el cuidado de la empresa al vigilante nocturno de la cuadra.
		Cerrar la puerta de la empresa en caso de desorden público y No asomarse a ver el disturbio para no exponerse al peligro.

Fuente 17 Elaboración propia

9.2 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Acciones a implementar por la empresa: En este punto se plantean las actividades de medicina preventiva y seguridad industrial que debe implementar la empresa Nacional de Consumo, las cuales se describen en la tabla 20 que aparece a continuación: **Programa de Higiene y Seguridad Industrial.**

9.2.1. ACCIONES A IMPLEMENTAR POR LA EMPRESA:

En este punto se plantean las actividades de medicina preventiva y seguridad industrial que debe implementar la empresa Nacional de Consumo, las cuales se describen en la tabla 20 que aparece a continuación:

Tabla 20 Programa de Higiene y seguridad Industrial

EMPRESA NACIONAL DE CONSUMO-MANIZALES		
PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL (enero – diciembre de 2020)		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
		<p>Ordenar los exámenes médicos ocupacionales al personal que actualmente labora en la empresa y cuando cualquiera de sus miembros se retire.</p> <p>Establecer como requisito los exámenes médicos ocupacionales para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa y cuando se retiren.</p>
Acciones de medicina preventiva y ocupacional.	Conocer el estado de salud del personal y llevar un registro actualizado de las enfermedades laborales y de ausentismo por dichas causas.	Realizar una encuesta que permita identificar el perfil sociodemográfico y condiciones de salud de los trabajadores, el cual debe incluir entre otros, el estrato socioeconómico de nuevos trabajadores, su edad, estado civil, salario, ocupación del tiempo libre, hábitos de consumo de sustancias psicoactivas (licor, tabaco, drogas, café), enfermedades que padecen, y tratamiento médico que reciben.
		Llevar un registro de ausentismo laboral por causas injustificadas asociadas a enfermedades, o por incapacidades médicas.
Acciones de Seguridad Industrial	Promover ambientes y procesos seguros	Capacitar a los trabajadores en competencias para desarrollar las tareas de forma segura a lo largo del proceso de producción (posturas adecuadas, pausas activas, ejercicios de rotación de cuello, cabeza ojos, y estiramiento de columna,

		miembros superiores e inferiores).
		Promover y supervisar el estricto uso de los elementos de protección (cinturón de cargas).
		Realizar inspecciones periódicas en las instalaciones de la empresa, para identificar peligros eminentes que puedan generar accidentes de trabajo (obstáculos sobre el piso, derrame de agua sobre el piso).
Recolección de información sobre todos los incidentes y accidentes de trabajo que ocurran en la empresa	Realizar el análisis estadístico de incidentes y accidentes de trabajo.	Registrar cada incidente o accidente de trabajo que ocurra en la empresa, mediante un formato diseñado para ello, donde se describa el nombre del afectado, la fecha y hora de ocurrencia del evento, el proceso donde ocurrió, la descripción del evento, y el manejo que se le dio.
Reporte de incidentes, accidentes y enfermedades	Mantener control de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	La empresa Nacional de Consumo está obligada a reportar todos los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades que se identifiquen en la empresa, a la Administradora de Riesgos Laborales.

Fuente 18 Elaboración propia

9. 3 PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

Según el Decreto 1072, el empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en esta materia con cobertura a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas, así como proveedores y visitantes (artículo 2.2.4.6.25). Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

Tabla 21 Prevención y preparación y respuestas ante emergencia

FASES DE ATENCIÓN DEL ACCIDENTE	ACCIONES A REALIZAR
Momento de ocurrencia	Antes de atender al accidentado, verificar que los demás compañeros estén bien y fuera de peligro.
	El accidente se debe reportar de inmediato al encargado del SG-SST, o en su ausencia si es el caso solicitar una ambulancia para trasladar el trabajador al respectivo centro asistencial.
	Mientras aparece la ambulancia o el personal competente, brindar al accidentado los primeros auxilios: evaluar sus signos vitales (estado de conciencia, respiración, pulso).
Reportar el accidente	Mantener al accidentado en las mejores condiciones mientras llega la ayuda.
	Conservar la calma y evitar aglomeraciones para no estresar al accidentado ni quitarle oxígeno.
	Aflojar prendas apretadas y no moverlo por si ha sufrido fracturas para no agravar su situación
	Tranquilizarlo si está consciente y en lo posible mantener su temperatura normal.
	Diligenciar el formato de registro de accidente, investigar la causa e identificar las medidas de prevención e implementarlas para que no vuelva a suceder.
Primeros auxilios	De igual forma se debe actuar en caso de desmayo, derrame cerebral o infarto, aunque si el trabajador queda inconsciente es necesario trasladarlo de urgencia al centro asistencial más cercano, del cual será trasladado posteriormente al centro de Salud encargado de atender el personal de la empresa.

Fuente 19 Elaboración propia

9.3.1 PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Teniendo en cuenta los diversos riesgos que se encontraron en la Empresa Nacional de Consumo, se han definido el siguiente programa de prevención a fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este tiene en cuenta la información obtenida de las condiciones sociodemográficas de los colaboradores. Además, es importante resaltar e cerca del 80% en los países de medianos y bajo ingresos que afecta seriamente su estabilidad económica, razón por la que es importante resaltar el impacto que los hábitos de vida saludables, como la práctica regular de actividad física, la alimentación saludable y el control del consumo del tabaco, tienen sobre la prevención y control de esa enfermedad.

Sin embargo, también se consideran los siguientes factores:

Tabla 22 Factores de Riesgo compartidos

Factores de Riesgo Modificables	Factores de Riesgo no Modificables
Inactividad Física	Edad
Alimentación poco Saludable	Herencia
Consumo de Tabaco	

Fuente 20 Elaboración propia

Las actividades definidas en el programa se dirigen a fin de disminuir la tensión muscular y el estrés laboral, los cuales son:

- Ejercicios de estiramiento: Deben tener una duración mínima de 5 segundos.
- Ejercicios de movilización: Llevar a cabo como mínimo 5 ejecuciones por ejercicio o bien realizar cada ejercicio al menos durante 10 segundos.
- Ejercicios de fortalecimiento: realizar ejercicio de resistencia de muscular 2 series de 10 repeticiones.
- Ejercicios de coordinación: los ejercicios de coordinación deben ir encaminados en mejorar la concentración y evitar la fatiga mental.
- Ejercicios de integración grupal

A través de actividades que logren vincular todo el ciclo vital de los colaboradores, en relación al direccionamiento de la promoción y adopción de hábitos saludables, pausas activas, jornadas de actividad física musicalizada, eventos masivos, jornadas de

sensibilización acerca de las líneas de intervención HEVS, (29) caminatas saludables, capacitaciones y asesorías en HEVS, bajo las tres líneas de intervención:

- Actividad Física
- Alimentación Saludable
- Protección de Espacios 100% Libres de Humo de Tabaco.

Con el interés de cumplir los objetivos IEC (Información – Educación y Comunicación) el Programa desarrolla diverso material, tales como: folletos, carteleras informativas, comunicados, piezas publicitarias para redes sociales, entre otros, de la Organización Mundial de la Salud, ARL Positiva y los que pueda proporcionar la Alcaldía de Manizales, fomentando la participación activa y la conciencia de la importancia del programa en todos los niveles de la organización.

9.3.2 PLAN DE EMERGENCIAS

Es una herramienta administrativa y operativa que tiene como propósito, dar una respuesta integral de manera oportuna, eficiente y eficaz, ante eventos de calamidad, desastre o emergencia que se presenten en nuestras instalaciones. Por lo anterior este documento establece las políticas, las directrices, los sistemas de organización y los procedimientos generales de respuesta con el fin de atenuar o reducir los efectos negativos o lesivos de nuestros colaboradores.

El plan de emergencias estará activo las 24 horas y los 365 días del año, tendrá cobertura en las dos sedes de la organización.

Se realizó la identificación de las amenazas a nivel interno y externo, las cuales posteriormente fueron evaluadas, combinando un análisis probabilístico físico de la fuente generadora, utilizando la información de algunos eventos ocurridos y se calificó de forma cualitativa con base en la metodología de diamante de riesgo.

9.3.3 AMENAZAS IDENTIFICADAS

Las siguientes son las amenazas identificadas en la Empresa NACIONAL DE CONSUMO.

9.3.3.1 AMENAZAS INTERNAS

Tabla 23 Amenazas Internas

ORIGEN	TIPO
Natural	Sismos
Tecnológico	Incendios
Social	Robos

Fuente 21 Elaboración propia

9.3.3.2 AMENAZAS EXTERNAS

Tabla 24 Amenaza Externas

ORIGEN	TIPO
Social	Robos
Tecnológico	Incendios

Fuente 22 Elaboración propia

9.3.4 POLÍTICA PARA EL CONTROL DE EMERGENCIAS

Se conforma un grupo operativo para el manejo de las emergencias, con el fin de establecer funciones especiales que permitan actuar de manera eficiente y oportuna durante el evento y lograr el normal funcionamiento de la entidad a la mayor brevedad posible.

Tabla 25 Grupo Operario para el manejo de Emergencias

NOMBRE	MISIÓN
Coordinador de Emergencias	Evalúa situaciones y toma decisiones estratégicas para el manejo de la emergencia.
Jefe de Brigadas	Evalúa situaciones y toma decisiones operativas para el manejo de la emergencia.
Brigadistas	Personal con la dotación y entrenamiento necesario para dar respuesta a situaciones de emergencia. Se conforma también por grupos de Evacuación, Apoyo logístico Interno, Vigilancia y Salvamento.
Demás Funcionarios y/o Trabajadores	Conocer las normas y procedimientos para actuar en casa de emergencia.

Fuente 23 Elaboración propia

Para dar cumplimiento a las misiones anteriores se establece el propósito de la Brigada de Emergencia, el cual fundamenta su actuar en tres esferas de actuación que son:

- Actuaciones de Prevención
- Control de Emergencias
- Contingencias

Tabla 26 Esferas de actuación de una emergencia

PROPÓSITO	ACTIVIDADES
Proteger la integridad de los colaboradores	Sistema de detección Planes de evacuación Defensa del sitio Inspección y evaluación de las instalaciones Búsqueda de refugio Rescate de víctimas Atención médica
Minimizar daños y pérdidas económicas	Identificar amenazas Inspección, detección y protección Capacitación del personal Salvamento de bienes
Garantizar la continuidad de la operación	Diseño y preparación de planes de contingencias y ayuda mutua Adquirir seguros y equipos Control post siniestro Sistema de seguridad provisional Recuperación de instalaciones y equipos

Fuente 24 Elaboración propia

9.4 GESTIÓN DEL CAMBIO

La empresa Nacional Consumo debe establecer procedimientos para la implementación y el control planificado de cambios permanentes o temporales que puedan impactar el desempeño de la SST, tales como:

- a) La incorporación de nuevos productos, servicios y procesos, o los cambios en los mismos, por ejemplo, en el caso de un traslado a otro local más amplio y a las nuevas características del entorno externo (amenazas), o cambios realizados en las ubicaciones o incremento de los puestos de trabajo.
- b) Cambios en los requisitos legales que obligarían a realizar las actualizaciones del SG-SST, de acuerdo a los requerimientos establecidos por nuevas normativas.
- c) Identificación de nuevos peligros y riesgos que impliquen la difusión de otros conocimientos o de nuevas medidas de prevención y protección.
- d) Desarrollos en conocimiento y tecnología que, de hecho, requieren la identificación de peligros y riesgos asociados a nuevas máquinas o equipos más avanzados, preparación para su manejo, entrenamiento en prácticas seguras y medidas para prevenir los riesgos.

9.5 ADQUISICIÓN Y CONTRATACIÓN

Adquisición de bienes: La empresa Nacional de Consumo debe establecer y mantener un procedimiento para la adquisición de bienes; por ejemplo, comprar elementos de protección personal adecuados para el personal, de acuerdo a las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.

Contratación de Servicios: La empresa debe garantizar a sus proveedores y contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato, al menos los siguientes aspectos:

- Seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación.
- Establecer canales de comunicación para la SST.
- Verificar antes de que inicien el trabajo contratado su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, corroborando periódicamente que se mantengan afiliados.
- Informar antes de iniciar el contrato, sobre los peligros y riesgos generales y específicos a los que se pueden arriesgar en la realización de sus labores dentro de la empresa o en el lugar externo donde realicen la labor contratada.

- Informar sobre los posibles accidentes de trabajo y enfermedades laborales que pueden derivar de la realización de su trabajo.
- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

En síntesis, el responsable del SG-SST de la empresa Nacional de Consumo debe capacitar a las personas con quienes contrate servicios de carga o transporte de elementos dentro de las instalaciones, en todo lo relacionado con el cumplimiento de estándares y procedimientos de seguridad, identificación-control de peligros y riesgos en los procesos que realice, y en las medidas de prevención de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

10 VERIFICAR

Verificar el SGSST es determinar los aspectos que demandan seguimiento y medición, con el fin dar cumplimiento con los procedimientos y demás requisitos a nivel legal. Para el logro de lo anterior es prescindible revisar las actividades y Procesos de la empresa enfocando los aspectos que han generado peligros y riesgos; de esta manera poder ser más objetivos y críticos al momento de evaluar el progreso de la implementación y ejecución del SGSST desde los objetivos y metas planteadas inicialmente, de igual manera se debe tener en cuenta los controles operacionales y de eficacia de los procesos internos de la empresa.

De igual manera y para que el proceso sea más efectivo se debe establecer criterios y fecha para realizar la evaluación y comunicar los resultados de esta con sus respectivas recomendaciones. Dicho proceso de acciones correctivas debe estar establecidas a todo el personal de la empresa como participante activo de la ejecución de los procedimientos establecidos en aras a fortalecer la seguridad y salud en el trabajo de todos. Por otro lado, también es importante implementar no solo medidas correctivas surgidas de los hallazgos de la evaluación y auditoria del SGSST, sino; también establecer las acciones preventivas según corresponda, con el fin de evitar materialización de posibles.

Como medida no solo normativa, sino, cautelar se hace necesario establecer un análisis paralelo de lo encontrado en la evaluación anual con los hallazgos de años inmediatamente anteriores, de esta manera se podrá documentar de forma apropiada los cambios y ajustes presentados en un periodo determinado dentro de la empresa permitiendo realizar modificaciones pertinentes a establecer la seguridad y salud de todo el personal de la compañía, al igual que del bien locativo

Para lograr una mayor verificación de la implementación y ejecución efectiva del SGSST se debe alinear la evaluación del Sistema con la auditoria interna de este la cual se debe realizar de manera anual. Lo anterior permitirá tener resultados más infalibles que permita realizar al interior de la organización ajustes pertinentes a la normativa legal vigente y a la actividad económica de la empresa. De igual manera los resultados o hallazgos encontrados tanto en la evaluación como en la auditoria interna deberán ser informados a todo nivel de la organización mediante la redición de cuentas, con el fin que todo el personal se apropie de las responsabilidades asignadas al momento de diseñar el plan de mejora y su eficacia al momento de ser implementado.

11 ACTUAR

Partiendo de la base de la evaluación, seguimiento y auditoría interna del SGSST, la empresa debe establecer las no conformidades y a partir de esta identificación implementar las acciones correctivas apropiadas según los puntos críticos y la actividad económica de la empresa sin perder de vista los objetivos definidos, con el fin de transmitir de manera coherente y efectiva la importancia de ejecutar el plan de mejora, a través del cual se podrá establecer acciones efectivas para el Sistema.

Es importante resaltar que la intervención por parte de la alta dirección debe estar sujeta a los hallazgos encontrados en la evaluación y en la auditoría interna previamente realizados al SGSST implementado en la empresa, teniendo en cuenta los indicadores de estructura, proceso, resultado y cumplimiento de los requisitos del SGSST.

12 CONCLUSIONES

- Se diseña un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita a la empresa NACIONAL DE CONSUMO a fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, además de fortalecer la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de trabajo que presentaban al momento de realizar la intervención, con el fin de orientará a la organización en actividades puntuales, con plazos de ejecución y responsabilidades claras que permitan la puesta en marcha de programas que devengan en el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de todos los colaboradores.
- De acuerdo a la Matriz de Peligros, evaluación y valoración de riesgos (GTC 45 de 2012) se logró identificar que se tienen algunas actividades que no presentaban manejo, ni control por parte de las áreas pertinentes ocasionando el desconocimiento y la posibilidad de incrementar las amenazas y riesgos para los colaboradores. Por tal motivo se concluye que es de suma importante implementar capacitaciones e intervenciones de prevención y promoción (PyP), que respondan a la mitigación de exposición de los colaboradores en sus funciones rutinarias y no rutinarias, permitiendo de esta manera minimizar la materialización de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

13 RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta las empresas Mipymes y las ventajas de adaptabilidad que poseen en el mercado comercial, no se puede desconocer que también son las más vulnerables en cuanto al apoyo del estado y asesorías pertinentes de entes reguladores llevándolas a tener la necesidad de establecer estrategias sólidas y responsables que propicien entornos laborales más seguros para sus colaboradores a todo nivel de la empresa. Esta es la razón primordial para tener en cuenta la importancia del plan anual de trabajo, la matriz de comunicaciones, el plan de emergencia, que se diseñaron en la organización, con el propósito de realizar medición de los avances, con el fin de ajustar las acciones en el tiempo pertinente, para que estas se puedan desarrollar de una manera pertinente, real y eficaz, todo dentro de los plazos establecidos.

- Si bien, la asignación de un responsable para el desarrollo e implementación del SG-SST es un requisito que debe ser cumplido, se considera completamente necesario y pertinente involucrar a todos los niveles de la organización, generando conciencia frente a la seguridad y salud en el trabajo como responsabilidad de todos los actores de la empresa y no como tarea de una sola persona.

- Es necesario que después de terminar la implementación del sistema de gestión la empresa nuevamente evalúe el mismo mediante la aplicación de estándares mínimos, que a su vez va a generar insumos para el diseño de los planes de trabajo anuales que la organización realizará, así se va a garantizar el mejoramiento continuo de las acciones.

14 REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- (1) Bernardino Ramazzini, De Morbuis Artificum Diatriba, médico italiano, considerado fundador de la medicina del trabajo. Sus estudios de las enfermedades profesionales y la promoción de medidas de protección para los trabajadores alentaron el inicio de la seguridad industrial, y de las leyes de accidentes de trabajo.
- (2) Historia Mundial de la salud ocupacional. [Internet]. [Consultado el 6 de septiembre de 2019]. Disponible en: http://dateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html k
- (3) Normas OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo. Conferencia internacional de trabajo 98ª reunión, 2009. [Consultado el 6 de septiembre de 2019] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- (4) Decreto 1443 de 2014. Capítulo I art. 3. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Presidencia de la República de Colombia. [Internet]. [Consultado el 10 de septiembre de 2019]. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- (5) Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidencia de la República de Colombia. [Internet]. [Consultado el 10 de septiembre 2019]. Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8> (5) OSHAS 18001/2007 apartado 3: Términos y definiciones
- (6) La definición de términos se toma del Glosario de ARL SURA. [Internet]. [Consultado el 10 de septiembre de 2019]. Disponible en <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- (7) La definición de términos se toma del Glosario de ARL SURA [Internet]. [Consultado el 10 de septiembre de 2019]. Disponible en <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- (8) Glosario ARLSURA [Internet]. [Consultado el 10 de septiembre de 2019]. Disponible en <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

- (9) Abogado, periodista, diplomático y militar colombiano. Murió asesinado en las afueras del Nacional Uribe, fue conocido por su ideario político a favor de la instauración de un socialismo de carácter corporativo y sindicalista en Colombia estructurado y explicado en 1904, así como por su labor diplomática y a favor de los cafeteros colombianos en el combate de las enfermedades tales como la roya.
- (10) Enfermedades que son el resultado de una variedad de factores biológicos, químicos, físicos y psicológicos que están presentes en el ambiente de trabajo o se encuentran de otra manera en el curso del empleo.
- (11) La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- (12) Salud ocupacional en Colombia. [Internet]. [Consultado el 20 de septiembre de 2019] Disponible en: <http://saludocupacionalencolombia.bligoo.com.co/>
- (13) Gestor Normativo, Ley 1610 de 2013. Por lo cual se regula algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. [Internet]. [Consultado el 20 de septiembre de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>
- (14) Ley 1616 del 21 de enero de 2013. [Internet]. [Consultado el 20 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- (15) Ministerio de la Protección Social. Manual Comité Paritario de Salud Ocupacional. [Internet]. 2009. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. [Consultado 2020 enero 12]. [Internet]. [Consultado el 20 de septiembre de 2019]. Disponible en: <http://personal.unal.edu.co/fileadmin/docs/DNSOO/Comites/ManualComiteParitarioEnSaludOcupacional.pdf>
- (16) Secretaría del Senado [Internet]. [Consultado el 20 de septiembre de 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1503_2011.html
- (17) Ministerio de la protección social. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019] Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf
- (18) Secretaria del Senado. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

- (19) Secretaría jurídica distrital. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019] Disponible en:
<https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normativa/ley-776-2002>
- (20) Blog Corporativo ISO Tools. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019]. Disponible en
<https://www.isotools.com.co/decreto-052-2017-modifica-articulo-del-decreto-1072-2015/>
- (21) Blog Corporativo ISO Tools. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019] Disponible en:
<https://www.isotools.com.co/decreto-052-2017-modifica-articulo-del-decreto-1072-2015/>
- (22) Gestor Normativo Función Pública. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019]. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73675>
- (23) Gestor Normativo Función Pública. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019]. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65325>
- (24) Ministerio de Trabajo. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019] Disponible en:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- (25) Consejo Colombiano de Seguridad. 2019. [Internet]. [Consultado el 26 de septiembre de 2019].
Disponible en <https://ccs.org.co/>
- (26) Ministerio del Trabajo. Resolución 144 de 23 de enero de 2017. [Internet]. [Consultado el 27 de septiembre de 2019]. Disponible en:
http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_8c08d048f86746ef96784ab7e7feca54
- (27) Ministerio de trabajo. [Internet]. [Consultado el 27 de septiembre de 2019] Disponible en:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+No+1178.pdf>
- (28) Vendedores Tienda a Tienda.
- (29) Hábitos y Estilos de Vida Saludable.

15 ANEXOS

Tabla 27 Formato entrega elementos de protección personal

ENTREGA DE DOTACIÓN Y EPP'S				VERSIÓN CÓDIGO FECHA	
Nombre:			Cedula:		
Cargo:			Fecha de Ingreso:		
Item	Fecha	Elementos	Cantidad	Firma	
				Entrega	Recibe
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
Recibe Información del Uso adecuado y oportuno de los EPP'S			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SI		NO			

Tabla 28 Encuesta perfil sociodemográfico

ENCUESTA PERFIL SOCIODE- MOGRÁFICO		VERSIÓN CODIGO FECHA	
Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.			
Nombre			
Cargo			
Sede:			
Fecha:			

Encierre en un circulo la respuesta que le corresponda:

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 - 27 años
- c. 28 - 37 años
- d. 38 - 47 años
- e. 48 años o mas

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)/union libre
- c. Separado (a)/Divorciado
- d. Viudo (a)

3. GÉNERO

- a. Masculino
- b. Femenino

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 - 3 personas
- c. 4 - 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista / Maestría

6. TENENCIA DE VIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreacion y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Mas de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. A termino fijo
- b. Indefinido
- c. Por obra o Labor
- d. Contrato de Prestación de Servicios
- e. Honorarios/servicios profesionales

13. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. No
- b. SI

15-CONSENTIMIENTO INFORMADO

- a. No
- b. SI

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR UNINAVARRA

- a. Cardiovasculares y visuales
- b. Salud oral
- c. Exámenes de laboratorio/otros
- d. Exámenes periódicos
- e. Gimnasia Laboral (Rumbaterapias, balonterapias etc)
- f. Capacitaciones en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- g. Ninguna

14. FUMA

- a. Si
 - b. No
- Promedio diario
-

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. No
- b. SI
 - Diario
 - Semanal
 - Quincenal
 - Mensual
 - Ocasional