

**PROPUESTA DE LA PLANEACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 DEL
26 DE MAYO DEL 2015 LIBRO 2 PARTE 2 TITULO 4 CAPITULO 6 EN LA
FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER**

**PAOLA ALEXANDRA RÍOS PÉREZ
CÓDIGO 538177
AURA ELVIRA SANABRIA CHISINO
CÓDIGO 537824**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ALTERNATIVA PRÁCTICA SOCIAL
BOGOTÁ
2017**

**PROPUESTA DE LA PLANEACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 DEL
26 DE MAYO DEL 2015 LIBRO 2 PARTE 2 TITULO 4 CAPITULO 6 EN LA
FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER**

**PAOLA ALEXANDRA RÍOS PÉREZ
CÓDIGO 538177
AURA ELVIRA SANABRIA CHISINO
CÓDIGO 537824**

**Trabajo de Grado para optar al título de
Ingeniero Industrial**

**Director
Álvaro Hernán Jiménez Rojas
Ingeniero Industrial y Mecánico
Especialista en Higiene y Seguridad en el Trabajo**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ALTERNATIVA PRÁCTICA SOCIAL
BOGOTÁ
2017**



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciente (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra)



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin Obras Derivadas — No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, 20, noviembre, 2017

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. GENERALIDADES	16
1.1 ANTECEDENTES	16
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2.1 Descripción del problema.	20
1.2.2 Formulación del problema	20
1.3 OBJETIVOS	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específico	20
1.4 JUSTIFICACIÓN	21
1.5 DELIMITACIÓN	21
1.5.1 Espacio	21
1.5.2 Tiempo	22
1.5.3 Contenido.	22
1.5.4 Alcance	22
1.6 MARCO REFERENCIAL	22
1.6.1 Marco conceptual	22
1.6.1.1 Salud y seguridad en el trabajo	22
1.6.1.2 Gestión del riesgo	23
1.6.1.3. Políticas	23
1.6.1.4 Indicadores	24
1.6.1.5 Ciclo Deming	25
1.6.2 Marco legal.	26
1.7 METODOLOGÍA	28
1.7.1 Tipo de estudio	28
1.7.2 Fuentes de Información.	28
1.7.2.1 Información primaria	29
1.7.2.2 Información secundaria	29
1.8 DISEÑO METODOLÓGICO	29
1.8.1 Fase 1 Elaboración de un diagnóstico integral.	29
1.8.2 Fase 2 Proponer una metodología.	29
2. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LOS REQUERIMIENTOS EXIGIDOS PARA EL SG-SST	30
2.1 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	30
2.1.1 Misión	31
2.1.2 Visión.	31
2.1.3 Objetivos como fundación	31
2.1.4 Centros de trabajo.	31

	pág.
2.1.5 Horarios y funciones de los colaboradores de la Fundación Pan de Vida CER.	35
2.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER	35
2.2.1 Procedimiento para diligenciar el formato.	36
2.2.2 Actividades a desarrollar.	37
2.2.3 Evaluación Inicial de SG-SST	37
2.3 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	43
2.3.1 Análisis de matriz de riesgos.	43
3. PROPUESTA METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN DEL SG-SST APLICADO A LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER DEL DECRETO 1072	
2.2.4.6 (ARTICULO DEL 5 AL 22)	44
3.1 DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA	45
3.1.1 Políticas.	46
3.1.1.1 Política de seguridad y salud en el trabajo	46
3.1.1.2 Política de seguridad vial	47
3.1.1.3 Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas	48
3.2 ORGANIZACIÓN	49
3.2.1 Información Fundación Pan de Vida CER.	50
3.2.2 Organigrama.	50
3.2.3 Funciones y responsabilidades.	50
3.2.4 Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo	51
3.2.5 Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.	51
3.2.6 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	51
3.2.7 Definición de recursos para el SG SST.	53
3.2.8 Comunicación, participación y consulta.	54
3.2.9 Inducción en seguridad y salud en el trabajo.	54
3.2.10 Programa de capacitación y entrenamiento.	55
3.2.11 Documentación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo	56
3.3 PLANIFICACIÓN	56
3.3.1 Identificación de peligros y valoración de riesgos.	56
3.3.2 Evaluación inicial del sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST	58
3.3.3 Objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.	59
3.3.4 Programas de gestión.	60
3.3.4.1 Programa de medicina preventiva y del trabajo	60
3.3.4.2 Programa de higiene seguridad en el trabajo	61
4. CONCLUSIONES	62
5. RECOMENDACIONES	63

	pág.
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	67

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Situación de Casos de Enfermedades Trasmítidas por Alimentos	18
Figura 2. Población Objeto	19
Figura 3. Ubicación Geográfica de la Fundación Pan de Vida CER	21
Figura 4. Ciclo Deming	25
Figura 5. Diagnóstico Integral Requerimientos SG-SST	30
Figura 6. Evaluación Inicial SG-SST	36
Figura 7. Resultado General de Evaluación Realizada	42
Figura 8. Ciclo Deming Decreto 1072 de 2015	44
Figura 9. Etapa de Planear del Ciclo Deming	45
Figura 10. Política del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo	46
Figura 11. Organización	49
Figura 12. Organigrama	50
Figura 13. Identificación de Peligros	57

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Estadísticas de Crecimiento de Accidentes de Trabajo	17
Cuadro 2. Normatividad Colombiana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	26
Cuadro 3. Información Básica de la Fundación Pan de Vida CER	30
Cuadro 4. Centro de Trabajo Administrativo	32
Cuadro 5. Imágenes de la Sede Administrativa	32
Cuadro 6. Comedores Comunitarios	34
Cuadro 7. Funciones Colaboradores Fundación Pan de Vida CER	35
Cuadro 8. Evaluación Programa Estructura Empresarial	37
Cuadro 9. Evaluación Programa Preparación y Atención de Emergencias	38
Cuadro 10. Evaluación Programa de Prevención y Protección Colectiva e Individual	39
Cuadro 11. Evaluación Programa Promoción y Prevención en Salud	40
Cuadro 12. Programa Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo	40
Cuadro 13. Programa Gestión para el Control de Incidentes y Accidentes de Trabajo	41
Cuadro 14. Evaluación Programa Gestión en la Prevención de Enfermedades Laborales	41
Cuadro 15. Evaluación Programa de vigilancia Epidemiológica	42
Cuadro 16. Documentos para Conformación y Asignación de Vigía	52
Cuadro 17. Documentos de Programa de Capacitación y Entrenamiento	55
Cuadro 18. Documentación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo	56
Cuadro 19. Indicadores del SG-SST	59

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Matriz de Riesgos Administrativo	67
Anexo B. Matriz de Riesgos Visitantes	68
Anexo C. Matriz de Riesgos Servicios Generales	69
Anexo D. Matriz de Riesgo Conductor	70
Anexo E. Política de SG-SST	72
Anexo F. Política de Seguridad Vial	73
Anexo G. Política Alcohol y Drogas	75
Anexo H. Manual de Funciones y Responsabilidades del SG-SST	76
Anexo I. Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo	80
Anexo J. Matriz Legal	85

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

ACTIVIDAD NO RUTINARIA: actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

ACTIVIDAD RUTINARIA: actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES: entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

ALTA DIRECCIÓN: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

CENTRO DE TRABAJO: se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

CICLO PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, planificar, hacer, verificar y actuar.

COMEDOR COMUNITARIO: es un programa social impulsado en la ciudad de Bogotá por la asociación Pan de Vida CER que busca garantizar el derecho de las y los capitalinos a una alimentación nutritiva y accesible.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

CONTROLES: revisión que realiza el médico después de la atención inicial de urgencias para la verificación del estado de salud del afiliado, con el fin de continuar o hacer mejoras a los procesos de tratamiento y rehabilitación.

EFFECTIVIDAD: logro de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

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

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

EMERGENCIA: es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

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

FACTOR DE RIESGO LOCATIVO: todo lo que tiene que ver con señalización, estructuras, pisos y techos.

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.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES DE PROCESO: medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

INDICADORES DE RESULTADO: medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

MATRIZ LEGAL: es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

MEJORA CONTINUA: proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la organización.

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

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

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

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

VALORACIÓN DEL RIESGO: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

VOLUNTARIADO: es el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario.

ACRÓNIMO

ARL: administradora de riesgos laboral
COPASST: comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
EPP: elementos de protección personal
FASECOLDA: Federación de aseguradores colombianos
GTC-45: Guía técnica colombiana 45
OIT: Organización internacional del trabajo
PHVA: Planear, hacer, verificar, actuar
PYME: pequeña y mediana empresa
SG-SST: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
SST: seguridad y salud en el trabajo
SYSO: salud y seguridad ocupacional

INTRODUCCIÓN

“Pan De Vida CER es una entidad sin ánimo de lucro, dedicada a impulsar el desarrollo humano y espiritual de familias que viven en extrema pobreza, mediante la creación, acompañamiento y financiación de comedores parroquiales para niños, niñas, adultos mayores, madres gestantes y lactantes en riesgo de desnutrición, en cuyos programas esté comprometida activamente la comunidad y la parroquia”¹.

La propuesta de práctica social tiene como finalidad la planeación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta del decreto 1072 de 2015, que permite el desarrollo de la estructura de la primera etapa del ciclo Deming.

La metodología se desarrolla en la Fundación Pan de Vida CER mediante el ciclo de Deming conocido como PHVA, este modelo está dividido en cuatro fases como Planear, Hacer, Actuar y Verificar, pero solamente se desarrolla la fase de planear que contiene la política, organización, planificación e indicadores.

Los resultados obtenidos en la práctica social realizados en la Fundación Pan de Vida CER permite la identificación de los requisitos del decreto, brindando orientación en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la planificación y la gestión del riesgo, la estructura organizacional y la medición del sistema a través de indicadores de gestión.

Es importante resaltar en la propuesta que la fase de planeación del sistema es la fundamentación para dar inicio a las etapas de hacer, verificar y actuar.

Palabras claves: Seguridad y salud en trabajo, gestión del riesgo, ciclo Deming e Indicadores de gestión del SG-SST

¹ PAN DE VIDA CER. Misión de Pan De Vida CER [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 11 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL:<http://www.pandevidadacer.org/index.php/nosotros>>

1. GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es 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”². Hoy en día es una de las herramientas más importantes de las organizaciones en temas de gestión para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En Colombia se comenzó formalmente la implementación de los temas concernientes a la seguridad y salud en el trabajo SST, desde que se creó la Ley 9 de 1979, su aproximación más relevante con la protección del trabajador lo expresa en el artículo 81 que señala “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país: su preservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares”³. A partir de este momento en Colombia se realizan grandes cambios normativos y de procedimientos en los que empresas y trabajadores realizan acciones conjuntas con el objetivo de mejorar seguridad en los procesos y de esta manera mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. “Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios”⁴.

² COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Guía técnica de Implementación del SG-SST para MIPYMES [en línea]. Bogotá: El Ministerio [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf>>

³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 9. (24 enero, 1979). Por la cual se dictaba el Código Sanitario Nacional. Bogotá, 1979. no. 35193 p. 11

⁴ LIZARAZOA, César G.; FAJARDOA, Javier M., BERRIOA, Shyrley y QUINTANA, Leonardo. Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia [en línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf>

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y con responsabilidades compartidas con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) son las encargadas: del recaudo de las cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores, la asesoría para la ejecución de los programas de prevención que las empresas pudiesen requerir, la atención médica y de rehabilitación para trabajadores que se accidenten o enfermen a consecuencia de razones propias de sus labores y por ende el pago de las prestaciones económicas que den lugar como incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivencias que se generen por consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.

En el año 2012, en Colombia es necesario actualizar dicha normatividad, la cual se realizó con la Ley 1562 de 2012 por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. En esta ley es creado el programa de salud ocupacional que en adelante será conocido como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Su debida reglamentación se da dos años después en el Decreto 1443 de 2014 brindando lineamientos para la implementación del SG-SST para todo tipo de organizaciones.

El Gobierno Nacional unifica todas las normas laborales en el Decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamenta del Sector Trabajo, y donde el Decreto 1443 de 2014 quedo en el Libro 2, régimen reglamento del sector trabajo en la parte 2, reglamentación título 4, Riesgos laborales, donde se dictan los objetivos del Ministerio de Trabajo.

Se debe tener en cuenta que lo señalado anteriormente no son los únicos antecedentes, es importante resaltar que alrededor de esta se ha venido realizando un gran desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en aras de fortalecer la Fundación Pan de Vida CER con el planteamiento del diseño, y dar el debido cumplimiento de las normas anteriormente descritas. Las estadísticas de crecimiento del sistema de riesgos en Colombia (véase el Cuadro 1).

Cuadro 1. Estadísticas de Crecimiento de Accidentes de Trabajo

Año	No Trabajadores en el sistema	No AT calificadas	Enfermedades Laborales	Muertes por AT	Muertos por EL	Muertos Total
2009	6.499.155	410.410	6.068	588	0	588
2010	6.829.956	435.826	8.293	499	2	501
2011	7.499.493	555.479	8.277	692	1	693
2012	8.430.801	659.170	10.053	676	2	678
2013	8.270.156	622.486	9.483	706	2	708
2014	9.011.879	687.171	9.771	552	16	568

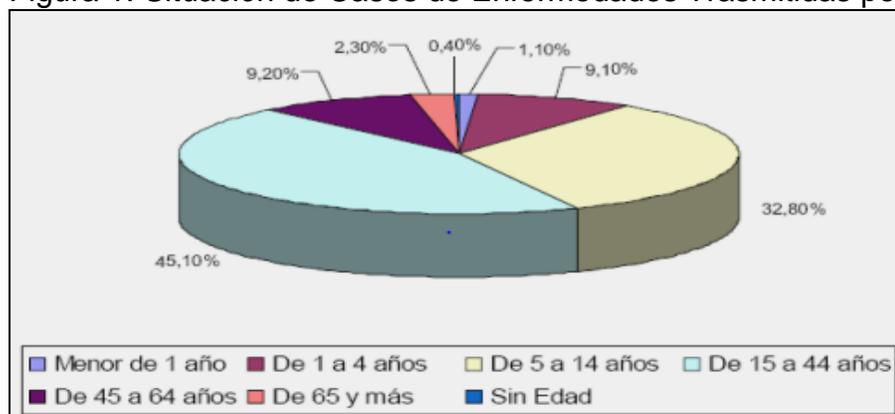
Fuente. CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. La seguridad y salud en el trabajo en cifras [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856>

“Las cifras de los últimos años en Colombia, muestran un promedio de 6´499.000 afiliados anuales al sistema, en comparación con el año 2014 con 9´011.000. De igual manera, la accidentalidad laboral ha aumentado, pasando de 410.000 en el 2009 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos”⁵.

“Frente a este tema se ha discutido durante los últimos años y se prevé la posibilidad de un dramático aumento teniendo en cuenta que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. La nueva normatividad llama a la responsabilidad del empresario de comenzar a detectar y a reportar inmediatamente a su administradora de riesgos laborales o a la EPS a la cual el trabajador está afiliado para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento”⁶.

Situación de enfermedades transmitidas por alimentos según el grupo en Colombia en el año 20104 (véase la Figura 1). Por lo tanto, la Fundación Pan de Vida CER tiene como objetivo la prevención, promoción y protección de los niños con el fin minimizar los índices de accidentalidad en los comedores comunitarios en los que esta tiene presencia.

Figura 1. Situación de Casos de Enfermedades Trasmitidas por Alimentos



Fuente. MURIEL, Melina. Estimación de la incidencia de las enfermedades transmitidas por alimentos (ETA) en Colombia en la década 1996 – 2006. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias. Modalidad Trabajo de grado, 2008. p. 79.

⁵CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. La seguridad y salud en el trabajo en cifras [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856>

⁶ CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. La seguridad y salud en el trabajo en cifras [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856>

En la Figura 1 se muestra que los porcentajes más representativos se encuentran en los grupos de 1 a 4 años con un 9,10% de 5 a 14 años con un 32,80% y de 45 a más de 65 con un porcentaje total de 11,50% donde se presenta enfermedades transmitidas por alimentos, que se encuentran en la población objeto de la fundación.

La Fundación Pan de Vida CER tiene beneficiarios directos o usuarios de los comedores los cuales están conformados por 5 grupos poblacionales (véase el Cuadro 2)

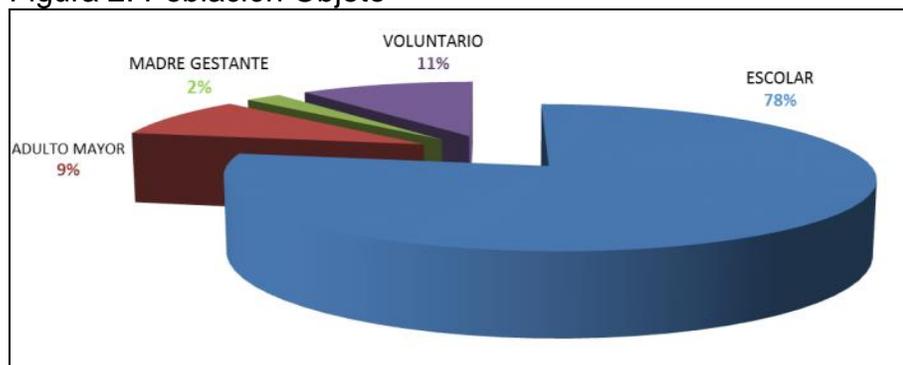
Cuadro 1. Grupo Poblacionales Atendidos

POBLACIONAL	RANGO DE EDAD
Escolar	Niños y niñas entre los 2 y 17 años
Adulto Mayor	Personas mayores de 50 años o en condición especial
Madres Gestantes y Lactantes	Mujeres en embarazo y desde el nacimiento del hijo hasta los 6 meses
Equipo de voluntarias	Hombres y Mujeres pertenecientes a la comunidad

Fuente. Los Autores

El mayor porcentaje lo constituyen los niños en edad escolar cuya necesidad nutricional a la hora del almuerzo no está cubierta por el colegio y donde la posibilidad de una alimentación balanceada en el hogar es muy escasa. Los porcentajes correspondientes a cada grupo de beneficiarios (véase la Figura 2).

Figura 2. Población Objeto



Fuente. Los Autores

El número de beneficiarios es de alrededor de 800 personas a diario, los cuales son atendidos en los 5 comedores que la Fundación tiene que se encuentran en el nivel urbano y rural: Comedor Altos De La Florida, Soacha, Comedor Chimbe, Vereda Albán, Comedor Albán, Cundinamarca, Comedor La Gloria, San Cristóbal Sur y Comedor La Esperanza, Chapinero Alto.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Descripción del problema. Pan de Vida CER es la fundación objeto para el análisis del estudio. Durante las visitas realizadas se observa que las oficinas están organizadas y distribuidas dentro de una casa de dos pisos donde laboran tres personas. Mediante encuestas realizadas al personal que labora en la fundación se evidencia y se llegó al análisis que no tienen conocimiento de la importancia de emplear un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desarrollo de sus actividades diarias y por ende no cuentan con el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La Fundación reconoce la necesidad de preservar la salud de sus trabajadores y pretende implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) basado en el Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6, dando cumplimiento a los nuevos plazos para ejecutar el SG-SST como lo establece el Decreto 52 del 2017.

1.2.2 Formulación del problema. ¿Cómo realizar la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que permita proponer una metodología para facilitar el conocimiento de los requisitos que le aplica en la Fundación Pan de Vida CER?.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general. Estructurar la propuesta de la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado en el decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 en la Fundación Pan de Vida CER, basado en la etapa de planear del ciclo Deming.

1.3.2 Objetivos específico. Los objetivos específicos son:

- Elaborar un diagnóstico integral de los requerimientos exigidos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para determinar el nivel de cumplimiento en que se encuentra la Fundación mediante la revisión aplicado a la fundación pan de vida CER
- Proponer la metodología de ciclo de gestión Deming en la etapa de planeación de acuerdo con los lineamientos establecidos en el decreto 1072 de 2015, aplicado en la fundación pan de vida CER, que permita identificar los requisitos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La ingeniería industrial aporta dentro de su línea de sostenibilidad industrial, la importancia de gestionar la seguridad y salud en el trabajo, que busca realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo que viven los colaboradores dentro de las organizaciones.

El desarrollo de la Practica Social está orientada a apoyar a entidades sin ánimo de lucro que cumplen una función social para las clases sociales más necesitadas. Es importante que sin interesar el tipo de actividad económica, se requiera desarrollar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como se menciona en el Decreto 52 del 2017 por el cual es modificada el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 que habla sobre la transición, es por esto que se decide dar inicio al desarrollo de una metodología que permita realizar la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Fundación Pan de Vida CER.

Se empleará diferentes métodos y estrategias como capacitaciones, socialización de material de conocimiento en medios físicos ya sean carteleras, folletos o medio electrónicos, que ayuden a los trabajadores tener conocimientos de las normas y reglas que se deben cumplir dentro de las instalaciones.

Por lo tanto, minimizar las probabilidades de accidentes y enfermedades que puedan surgir en el desarrollo de las actividades en cada uno de los empleados que hacen parte de la fundación.

1.5 DELIMITACIÓN

1.5.1 Espacio. El trabajo de grado se desarrollará en la Fundación Pan de Vida CER, ubicada en la carrera 48 No 93 – 86 Barrio La Castellana (véase la Figura 3), en la ciudad e Bogotá.

Figura 3. Ubicación Geográfica de la Fundación Pan de Vida CER



Fuente. GOOGLE MAPS. Ubicación Pan de Vida CER [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL:<https://www.google.es/maps>>

1.5.2 Tiempo. El tiempo del proyecto de grado contempla un periodo de tiempo de cuatro meses para la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Fundación Pan de Vida CER.

1.5.3 Contenido. Decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamiento del Sector Trabajo, y donde el Decreto 1443 de 2014 quedó en el Libro 2, régimen reglamento del sector trabajo en la parte 2, reglamentación título 4, Riesgos laborales, donde se dictan los objetivos del Ministerio de Trabajo. Su norma y párrafos aplicables a la actividad económica de la Fundación Pan de Vida CER. En el contenido del proyecto se da a conocer información del diagnóstico actual de la fundación y la ejecución de los objetivos, buscando estrategias como el ciclo Deming PHVA, para la estructuración del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Fundación Pan de Vida CER.

1.5.4 Alcance. El desarrollo de la práctica social se lleva a cabo desde el diagnóstico actual hasta la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de Trabajo (SG-SST).

1.6 MARCO REFERENCIAL

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, constituye una obligación en el marco legal señalada por varias normas jurídicas de imperativo cumplimiento, y conceptos que buscan proteger la salud de los trabajadores.

1.6.1 Marco conceptual

1.6.1.1 Salud y seguridad en el trabajo. Antiguamente conocida como el programa de salud ocupacional industrial vigilado Ministerio de Trabajo y Protección Social, así como el apoyo de entidades privadas como las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), quien son las encargadas de apoyar el proceso a las empresas.

Seguridad y Salud en el trabajo constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- Fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación.
- Prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud.
- Protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud.

➤ Colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.

➤ Adaptación de la actividad laboral a los seres humanos. En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores⁷.

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 a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562/2012)”⁸.

1.6.1.2 Gestión del riesgo. La Gestión del Riesgo consiste en una serie de actividades diseñadas para reducir las pérdidas de vida humanas y la destrucción de propiedades e infraestructuras. Los resultados de este proceso continuo de manejo o gestión de riesgos contemplan las siguientes medidas:

➤ Medidas para disminuir. El riesgo de desastres a largo plazo (prevención), eliminando sus causas como la intensidad de los fenómenos, la exposición y el grado de vulnerabilidad.

➤ Medidas para Preparación. Cuyo objetivo es asegurar una respuesta apropiada en caso de necesidad, incluyendo alertas tempranas oportunas y eficaces, así como evacuación temporal de la población y bienes de zona amenazadas.

➤ Medidas de Respuesta. cuando está sucediendo o ha sucedido un desastre (manejo o gestión de desastres, recuperación y reconstrucción).

En la fundación se estructuran medidas de prevención donde se evalúa el nivel de amenazas, vulnerabilidad y riesgos ante un fenómeno desastroso, así como las acciones para mitigar (reducir) los efectos de los peligros observados⁹.

1.6.1.3. Políticas. Es obligación de todo empleador contar con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa y está incluida dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La política cubre a todos los trabajadores de la

⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Seguridad y salud en el trabajo [en línea]. Bogotá: OIT [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm>

⁸ DIRECCIÓN DE SANIDAD DE EJERCITO NACIONAL. Sistema de seguridad y salud en el trabajo [en línea]. Bogotá: DSEN [citado 2 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=1788>>

⁹ CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RÍOS NEGRO Y NARE. Gestión del riesgo [en línea]. Bogotá: CORNARE [citado 2 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.cornare.gov.co/planificacion-ambiental/gestion-del-riesgo>>

empresa independiente de su forma de contratación o vinculación incluyendo, los contratistas y subcontratistas. Tiene como objeto:

- Identificar los peligros
- Evaluar y valorar los riesgos
- Establecer los respectivos controles
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión SG-SST.
- Cumplir la normatividad vigente

La comunicación debe ser difundida a todos los niveles de la organización y debe ser accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar del trabajo

1.6.1.4 Indicadores. Los indicadores son formulaciones generalmente matemáticas con las que se busca reflejar una situación determinada.

Un indicador es una relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstas e impactos esperados. Estos indicadores pueden ser valores, unidades, índices, series estadísticas, etc. Son las herramientas fundamentales de la evaluación. Los indicadores son útiles para varios fines:

- Evaluar la gestión
- Identificar oportunidades de mejoramiento
- Adecuar a la realidad objetivos, metas y estrategias
- Sensibilizar a las personas que toman decisiones y a quienes son objeto de las mismas, acerca de las bondades de los programas
- Tomar medidas preventivas a tiempo
- Comunicar ideas, pensamientos y valores de una manera resumida

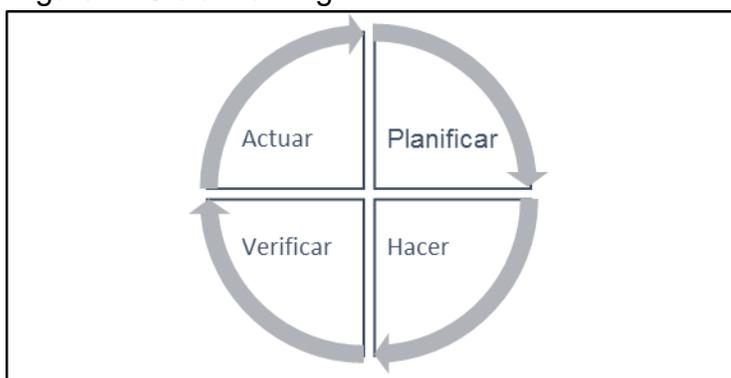
Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad. En cambio, cuando se analizan sus resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar; se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo y se combina con otros indicadores apropiados, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico

permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas¹⁰.

1.6.1.5 Ciclo Deming. A partir del año 1950, y en repetidas oportunidades durante las dos décadas siguientes, Deming empleó el Ciclo PHVA como introducción a todas y cada una de las capacitaciones que brindó a la alta dirección de las empresas japonesas. De allí hasta la fecha, este ciclo (que fue desarrollado por Shewhart), ha recorrido el mundo como símbolo indiscutido de la Mejora Continua.

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el ciclo PHVA es “un ciclo que está en pleno movimiento. Que se puede desarrollar en cada uno de los procesos. Está ligado a la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto para los productos como para los procesos del sistema de gestión de la calidad. El ciclo PHVA se explica de la siguiente forma”¹¹ (véase la Figura 4).

Figura 4. Ciclo Deming



Fuente. Los Autores

➤ Planificar:

- ✓ Involucrar a la gente correcta
- ✓ Recopilar los datos disponibles
- ✓ Comprender las necesidades de los clientes
- ✓ Estudiar exhaustivamente el/los procesos involucrados
- ✓ ¿Es el proceso capaz de cumplir las necesidades?
- ✓ Desarrollar el plan/entrenar al personal

➤ Hacer:

- ✓ Implementar la mejora/verificar las causas de los problemas

¹⁰ RIMAC. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo SST [en línea]. Lima: La Empresa [citado 31 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>>

¹¹ GARCÍA P., Manuel; QUISPE A., Carlos y RÁEZ G., Luis. Mejora continua de la calidad en los procesos [en línea]. Lima: La Empresa [citado 1 noviembre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606112>>

✓Recopilar los datos apropiados

➤Verificar:

✓Analizar y desplegar los datos

✓¿Se han alcanzado los resultados deseados?

✓Comprender y documentar las diferencias

✓Revisar los problemas y errores

✓¿Qué se aprendió?

✓¿Qué queda aún por resolver?

➤Actuar:

✓Incorporar la mejora al proceso¹²

1.6.2 Marco legal. Colombia ha reglamentado desde sus inicios el tema de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de leyes, decretos, resoluciones, códigos y circulares, orientado a brindar respaldo legal y brindar seguridad a los trabajadores.

A continuación, se mencionan las leyes, resoluciones, códigos y circulares que se encuentran relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo (véase el Cuadro 2).

Cuadro 2. Normatividad Colombiana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre	Tema
Código Sustantivo del Trabajo 1950	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Ley 46 de 1988	Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de

¹² GARCÍA P., Manuel; QUISPE A., Carlos y RÁEZ G., Luis. Mejora continua de la calidad en los procesos [en línea]. Lima: La Empresa [citado 1 noviembre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606112>>

	Riesgos Profesionales
Cuadro 2. (Continuación)	
Nombre	Tema
Resolución 156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2844 de 2007	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1335 de 2009	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana
Decreto 2566 de 2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
Circular 0038 de 2010	Espacios libres de Humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas
Resolución 652 de 2012	por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Artículos 3°, 4°, 9° y 14 del Comité de Convivencia
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
Decreto 1607 de 2012	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones

Cuadro 2. (Continuación)

Nombre	Tema
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Decreto 723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Resolución 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 472 de 2015	Por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales
Decreto 52 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 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)

Fuente. Los Autores

Adicionalmente se tiene que tener en cuenta la Ley 720 de diciembre de 2001 por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombiano, ya que la fundación gran parte de persona es de este tipo.

1.7 METODOLOGÍA

1.7.1 Tipo de estudio. Es un tipo de estudio cualitativo, descriptivo y de estudio de caso según Sampieri donde “se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren”¹³.

1.7.2 Fuentes de Información. Este proyecto cuenta con dos fuentes de información que darán apoyo para el desarrollo del mismo.

¹³ HERNÁNDEZ SAMPIERI. Roberto. Definición del alcance de la investigación a realizar [en línea]. Bogotá: Google Sites [citado 14 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>>

1.7.2.1 Información primaria. Decretos establecidos por los entes gubernamentales, revistas de salud laboral, artículos de investigación relacionados con el SG de investigaciones relacionadas con el SG-SST.

1.7.2.2 Información secundaria. Se tomará de documentos compartidos por la fundación, donde se evidencia su historia, funcionamiento actual. E información a partir de las visitas semanales que se realizan durante el segundo semestre de 2017 para recolectar información por medio de entrevistas, encuestas y método de observación.

1.8 DISEÑO METODOLÓGICO

1.8.1 Fase 1 Elaboración de un diagnóstico integral. Mediante la revisión y análisis de evaluación inicial y matrices, para determinar el nivel de cumplimiento en que se encuentra la Fundación pan de vida CER.

- Evacuación inicial para identificar el estado actual de la fundación
- Análisis de evaluación inicial
- Encuesta al personal que labora en la fundación
- Identificación de cargos y funciones
- Elaboración de matriz de riesgos

1.8.2 Fase 2 Proponer una metodología. Basada en el ciclo de gestión Deming enfocada en la primera fase de planificación que permita realizar la estructuración del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Propuesta de políticas
- Obligaciones del empleador
- Planificación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo

2. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LOS REQUERIMIENTOS EXIGIDOS PARA EL SG-SST

El diagnóstico inicial realizado en la Fundación Pan de Vida CER está basado en la información básica de la empresa: como se encuentra conformado, actividad económica, ubicación geográfica y cualquier otra con la que cuenta actualmente. De esta manera poder proceder con la determinación del nivel de cumplimiento y conocimiento de las normas que se deben implementar dentro del SG-SST (véase la Figura 5).

Figura 5. Diagnóstico Integral Requerimientos SG-SST



Fuente. Los Autores

2.1 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

A continuación, se muestran los datos de la empresa (véase el Cuadro 3).

Cuadro 3. Información Básica de la Fundación Pan de Vida CER

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Razón Social	Fundación Pan De Vida CER.
Nit	830.117.795-1
Dirección	Carrera 48 No. 93-86 Barrio la Castellana
Ciudad	Bogotá Distrito capital
Teléfono	(57-1) 466 1445 – (57-1) 236 0888
ARL	Positiva
Código CIU	Actividad económica: 9499 Actividades de otras asociaciones n.c.p.

Cuadro 3. (Continuación)

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Clase o tipo de riesgo	Clase I Riesgos Mínimo
Tipo de entidad	Sin Ánimo de Lucro, que consiste en contribuir con la seguridad alimentaria de los niños, adultos mayores, madres de familia lactantes y madres cabeza de hogar, en comunidades con grandes desafíos sociales en Bogotá y Cundinamarca, teniendo como objetivo abarcar las poblaciones vulnerables a nivel nacional

Fuente. Los Autores

2.1.1 Misión. Somos una entidad sin ánimo de lucro que, bajo la inspiración de la fe católica, nos dedicamos a impulsar el desarrollo humano y espiritual de familias que viven en extrema pobreza, mediante la creación, acompañamiento y financiación de comedores parroquiales para niños, niñas, adultos mayores, madres gestantes y lactantes en riesgo de desnutrición, en cuyos programas esté comprometida activamente la comunidad y la parroquia.

2.1.2 Visión. Consolidarnos como una asociación modelo, que anima profundos cambios en las personas y en la sociedad mediante una sana alimentación, la formación en valores humanos y el testimonio de fe en Dios, de tal modo que desarrolle un prototipo de comedor que pueda ser reproducido en zonas marginales de Bogotá y sus alrededores.

2.1.3 Objetivos como fundación. Los objetivos se relacionan a continuación:

➤ Promover la creación de Comedores Parroquiales con el fin de contribuir con la nutrición de niños, ancianos, madres gestantes y lactantes desprotegidos, pertenecientes a Bogotá y sus alrededores, brindándoles nuestra asesoría y apoyo financiero para su montaje y operación procurando su perdurabilidad.

➤ Mejorar el nivel nutricional de los beneficiarios mediante la estandarización de procesos y procedimientos, garantizando una adecuada infraestructura en cada comedor y contando siempre con la participación activa y el compromiso de cada comunidad.

➤ Promoción y Dignificación de beneficiarios y voluntarios, con el fin de que cada persona vaya adquiriendo un sentido de vida que le permita proyectarse a la comunidad y a la sociedad, brindándoles las herramientas intelectuales y espirituales necesarias.

2.1.4 Centros de trabajo. El trabajo se entra en la parte administración (véase el Cuadro 4)

Cuadro 4. Centro de Trabajo Administrativo

Nombre Centro de Trabajo o Comedor	Dirección	Clase de Riesgo	# Trabajadores
Área Administrativa	Carrera 48 No 93-86	I	3

Fuente. Los Autores

El área administrativa se evidencia que es una casa de dos pisos adecuada como oficina como se muestra en el Cuadro 3 los puestos de trabajo.

En el primer piso se encuentra una sala de espera o visitas seguido de un comedor, se encuentra el garaje o sitio de almacenamiento de donaciones, a continuación, se encuentra la cocina y en la parte trasera de la casa un jardín.

En el segundo piso está ubicada una sala de visitas, la oficina de la representante legal Sra. Elsa Martínez, y la oficina de la asistente Administrativa Sra. Isabel Valbuena (véase el Cuadro 5).

Cuadro 5. Imágenes de la Sede Administrativa

SEDE ADMINISTRATIVA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER	
ÁREA DE TRABAJO	FOTOGRAFÍA
Sala de Espera primer pisos	
Cocina primer piso	

Cuadro 5. (Continuación)

ÁREA DE TRABAJO	FOTOGRAFÍA
Lugar de almacenaje primer piso	
Escalera (Bodega – Segundo Piso)	
Pasillo	
Cargue y descargue de alimentos	
Refrigeración	

Cuadro 6 (Continuación)

ÁREA DE TRABAJO	FOTOGRAFÍA	
Oficina Representante legal		
Oficina Asistente Administrativa		

Fuente. Los Autores

La información de los comedores comunitarios donde Pan de Vida CER realiza el apoyo (véase el Cuadro 6).

Cuadro 6. Comedores Comunitarios

RELACIÓN COMEDORES DE LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER			
NOMBRE	DIRECCIÓN	VOLUNTARIADO	HORARIOS
Comedor Albán	Parque Principal Municipio de Albán -Cundinamarca	23 Voluntarias	Almuerzo de lunes a viernes.
Comedor Altos de la Florida	Barrio Altos de la Florida, Municipio de Soacha, Comuna 6	6 Voluntarias	Almuerzo de lunes a viernes.
Comedor La Esperanza	Barrio La Esperanza, KM 5 Vía La Calera	6 Voluntarias	Desayuno y refrigerio de lunes a viernes.
Comedor Chimbe	Vereda Chimbe, Albán, Cundinamarca	20 Voluntarias	Almuerzo de lunes a viernes.
Comedor La Gloria - Ciudad de Dios	Barrio La Gloria, San Cristóbal Sur	12 Voluntarias	Almuerzo de lunes a viernes.

Fuente. Los Autores

2.1.5 Horarios y funciones de los colaboradores de la Fundación Pan de Vida CER.

➤ En el área administrativa tienen un horario laboral de 8:00 am a 18:00 pm con una hora de receso.

➤ El voluntariado determina el horario de servicio y el tiempo de comida según la necesidad identificada de la comunidad. Pan de Vida CER provee un (1) porción alimenticia puede ser desayuno, almuerzo o refrigerio en la tarde. El servicio se presta de lunes a viernes en la franja que la comunidad decida

En el área administrativa está compuesta por tres (3) colaboradores, (véase el Cuadro 7) muestra las respectivas funciones:

Cuadro 7. Funciones Colaboradores Fundación Pan de Vida CER

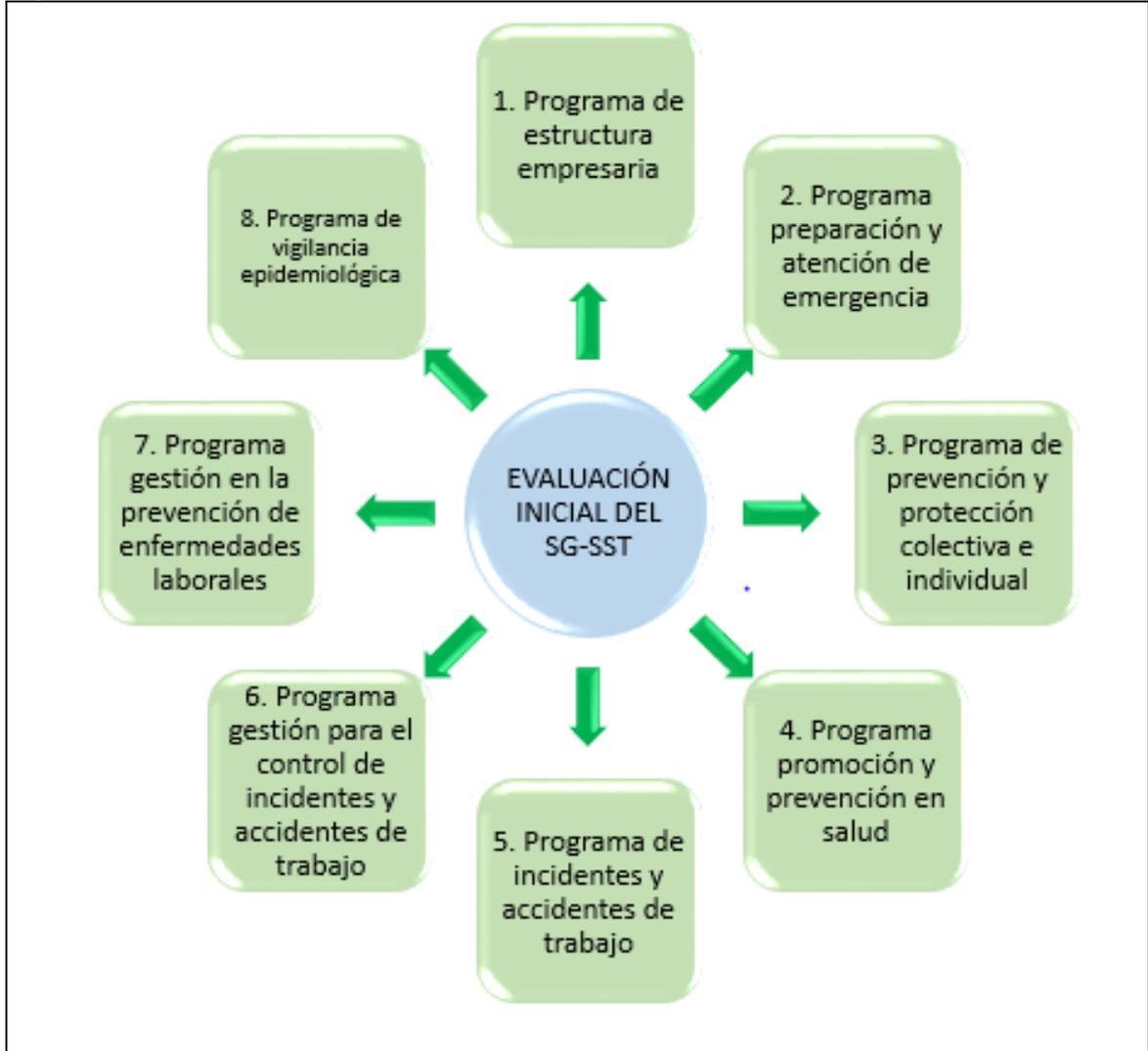
CARGO	FUNCIONES
Representante Legal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Velar por el buen funcionamiento de la fundación. ➤ Realizar informes para la junta directiva. ➤ Buscar los recursos para el sostenimiento de la fundación. ➤ Idear estrategias para mantener la fidelidad de los donantes. ➤ Supervisar el desempeño de los trabajadores de la fundación. ➤ Participación en la planeación y revisión estratégica.
Asistente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cierres mensuales y anules contables ➤ Pagos de nómina y servicios públicos ➤ Recibir y enviar correspondencia. ➤ Manejo inventario de donaciones ➤ Elaboración de informes financieros ➤ Revisar e-mail de la fundación ➤ Atender llamadas ➤ Dar instrucción a personal de oficios varios
Oficios varios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aseo general de todas las instalaciones de la fundación. ➤ Brindar atención a los trabajadores y visitantes.

Fuente. Los Autores

2.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER

La evaluación tiene ocho programas clave y prioritarios con sus respectivas actividades a desarrollar que se tendrán en cuenta para la estructuración del SG-SST. (véase la Figura 6).

Figura 6. Evaluación Inicial SG-SST



Fuente. Los Autores

2.2.1 Procedimiento para diligenciar el formato. Tener en cuenta al momento de diligenciar cada programa:

- Se analizó cada uno de los aspectos de la norma y se define la situación de la empresa, según las actividades a desarrollar.
- De acuerdo con este análisis, se define si la actividad a desarrollar correspondiente ha sido ejecutada, en caso de que SI, marque la casilla con un uno (1).
- El cuadro realiza de manera automática el porcentaje de avance del proyecto, de acuerdo con el promedio de las actividades desarrolladas.

➤ Cuando un elemento no aplique al sistema, coloque "NA" en la casilla de "avance actividad".

➤ Si es el capítulo el que no aplica, coloque "NA" en la casilla "Avance Etapa" respectiva.

➤ Los cálculos de avance los arroja el sistema. Los "NA" no afectan la calificación.

➤ Cuando obtenga el promedio de avance al final de la evaluación, registre este promedio en el cuadro de Avance Acumulado según la semana que corresponda que corresponda.

➤ Por favor indique si hay comentarios y compromisos, especialmente si la empresa no presenta el avance esperado.

2.2.2 Actividades a desarrollar. Se evalúa según el estado actual en que se encuentra cada programa o actividad a desarrollar:

- Capacitación
- Definido informalmente, no está documentad
- Se tiene documentado, pero no está normalizado
- Preparación de Documentos/Análisis de la Información
- Revisión de los Documentos/ Revisión de la Información
- Aprobación de los Documentos o la Metodología por parte de la Gerencia

2.2.3 Evaluación Inicial de SG-SST. En cada uno de los programas evaluados se evidenciará el estado actual en el que se encuentra la fundación en el desarrollo de cada una de las actividades a estructurar (véase el Cuadro 8).

Cuadro 8. Evaluación Programa Estructura Empresarial

Actividad a desarrollar		Actividades a Desarrollar					Avance		
		0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
1. PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL	Dispone de una evaluación inicial del(SG-SST).	x						0	0
	Dispone del documento SG-SST.		x					1	2
	Dispone de la política de (SST).		x					1	2
	Dispone de los recursos tecnológicos, físicos, financieros y de talento humano					x		5	10
	Dispone de diagnósticos de condiciones de salud y de condiciones de trabajo	x						0	0
	Dispone de identificación de los requisitos legales que le son aplicables		x					1	2
	Dispone de un plan de trabajo anual.	x						0	0
	Dispone de un plan de formación anual en SST que incluye a los trabajadores y contratistas, y contempla los procesos de inducción.	x						0	0
	Dispone de un procedimiento para la comunicación (interna y externa) de los temas SST.		x					1	2
Establece un plan de auditoría anual con la participación del COPASST o Vigía y realiza revisión por la alta dirección.	x						0	0	
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									18

Fuente. Los Autores

Para cada puntaje o calificación entre 0 y 5 se establecen parámetros mencionados anteriormente; la tabla 6 el cual evalúa el programa estructura empresarial se toma como referencia 10 actividades, cada una de estas tiene un valor del 10%, según la nota o puntaje alcanzado (Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100% para que el programa se cumpla. En la figura estructura empresarial se evidencia que la fundación cuenta con los recursos necesarios (talento humano, financiamiento, físicos, entre otros) para llevar a cabo la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 18 % resaltando que la mayoría de sus actividades se encuentran en estado 0 la cual corresponde a Capacitación (véase el Cuadro 9).

Cuadro 9. Evaluación Programa Preparación y Atención de Emergencias

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% máximo alcanzado por cada Actividad
2. PROGRAMA PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	Dispone del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias		x					1	3
	Dispone de una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	x						0	0
	Dispone de plan de formación y entrenamiento a la brigada de emergencia, trabajadores y partes interesadas	x						0	0
	Dispone de protección pasiva y un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias		x					1	3
	Identifica sistemáticamente todas las amenazas, analiza la vulnerabilidad y realiza la valoración de riesgos de emergencias		x					1	3
	Dispone de procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.		x					1	3
	Dispone de evaluaciones periódicas de emergencias a través de simulacros		x					1	3
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									14

Fuente. Los Autores

En el programa preparación y atención de emergencias se toma como referencia 7 actividades, cada una de estas tiene un valor del 14.3 %, según la nota o puntaje alcanzado(Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa de preparación y atención de emergencias el porcentaje de participación de cada actividad en el programa en su mayoría es del 3% al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 14% .Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 14%, resaltando que la mayoría de sus actividades se encuentran en estado 1 lo cual significa que lo tienen definido informalmente pero no está documentado (véase el Cuadro 10).

Cuadro 10. Evaluación Programa de Prevención y Protección Colectiva e Individual

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
3. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL	Realiza inspecciones sistemáticas que incluyen la aplicación de listas de chequeo, con la participación del Copasst o vigía de seguridad y salud en el trabajo	x						0	0
	Dispone de estándares de seguridad y procedimientos de trabajos seguros para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador.		x					1	3
	Dispone de medidas de ingeniería para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador		x					1	3
	Dispone de medidas en el medio para el control de los riesgos (informativa, reglamentaria, restrictiva, barreras y señalización, entre otras)		x					1	3
	Dispone del programa de orden y aseo y del programa de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas.		x					1	3
	Dispone de medidas para el almacenamiento seguro de materiales para controlar los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador.		x					1	3
	Dispone de mecanismos para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.	x						0	0
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									14

Fuente. Los Autores

En el programa prevención y protección colectiva e individual se toma como referencia 7 actividades, cada una de estas tiene un valor del 14.3 %, según la nota o puntaje alcanzado (Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa de prevención y protección colectiva e individual el porcentaje de participación de cada actividad en el programa en su mayoría es del 3% al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 14%. Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 14%, resaltando que la mayoría de sus actividades se encuentran en estado 1 lo cual significa que lo tienen definido informalmente y no está documentado.

En el programa promoción y prevención en salud según como se muestra en la Tabla se toma como referencia 10 actividades, cada una de estas tiene un valor del 10 %, según la nota o puntaje alcanzado (Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa de promoción y prevención en salud el porcentaje de participación de cada actividad en el programa en su mayoría es del 2% al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 24%.

Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 24%, resaltando la actividad “dispone de perfiles sociodemográficos de toda la población en el último año”, la cual se encuentra en estado 4 o revisión de documentos, esta actividad alcanza el 8% siendo este el porcentaje máximo de participación en el desarrollo del programa. Además, la mayoría de sus actividades se encuentran en estado 1 lo cual significa que tienen definido el programa informalmente pero no está documentado (véase los Cuadros 11 y 12).

Cuadro 11. Evaluación Programa Promoción y Prevención en Salud

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
4. PROGRAMA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Dispone de un procedimiento y resultados vigentes del diagnóstico de condiciones de salud		x					1	2
	Dispone de perfiles sociodemográficos de toda la población trabajadora actualizada para el ultimo año.					x		4	8
	Cuenta con metodología y recursos para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con base en el perfil definido.		x					1	2
	Dispone de la información de las evaluaciones médicas ocupacionales vigentes (Ingreso, periódicas y de retiro) y se realiza seguimiento a sus resultados.		x					1	2
	Dispone de la información actualizada del ausentismo laboral		x					1	2
	Dispone de mecanismos para que los trabajadores reporten las condiciones de salud		x					1	2
	Están definidas las prioridades de control e intervención a partir del diagnóstico de las condiciones de salud.		x					1	2
	Dispone de actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	x						0	0
	Dispone de un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y de trabajo saludables		x					1	2
	Se realizan acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud de los trabajadores		x					1	2
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									24

Fuente. Los Autores

Cuadro 12. Programa Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
5. PROGRAMA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO	Se realizan los reportes e investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo	x						0	0
	Dispone de un procedimiento para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo	x						0	0
	La organización gestiona de manera oportunamente ante la ARL, los accidentes graves y mortales.		x					1	5
	Dispone de registros, indicadores, y análisis estadísticos de los incidentes y accidentes de trabajo reportados	x						0	0
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									5

Fuente. Los Autores

En el programa investigación de incidentes y accidentes de trabajo se toma como referencia 4 actividades, cada una de estas tiene una valor del 25 %, según la nota o puntaje alcanzado(Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa investigación de incidentes y accidentes de trabajo el porcentaje de participación de cada actividad en el programa en su mayoría es del 0 % al sumarlás este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 5% .Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 5%, resaltando que la mayoría de sus actividades se encuentran en estado 0 la cual corresponde a Capacitación (véase el Cuadro 13).

Cuadro 13. Programa Gestión para el Control de Incidentes y Accidentes de Trabajo

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
6. PROGRAMA GESTIÓN PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en la estructuración del SG-SST		x					1	5
	Dispone de inspecciones planeadas para la identificación oportuna de las condiciones que generan incidentes y accidentes.		x					1	5
	Se definen medidas de control colectivas e individuales orientadas a la administración del riesgo.		x					1	5
	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo		x					1	5
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									20

Fuente. Los Autores

En el programa Gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo se toma como referencia 4 actividades, cada una de estas tiene una valor del 25 %, según la nota o puntaje alcanzado(Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa Gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo el porcentaje de participación de cada actividad en el programa es del 5% al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 20%. Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 20%, resaltando que todas sus actividades se encuentran en estado 1 la cual está definido informalmente pero no está documentado (véase el Cuadro 14).

Cuadro 14. Evaluación Programa Gestión en la Prevención de Enfermedades Laborales

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
7. PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.		x					1	4
	Dispone de procedimientos de priorización de los procesos que puedan generar enfermedades laborales, para orientar los planes de acción		x					1	4
	Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las enfermedades laborales.		x					1	4
	Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales		x					1	4
	Dispone de actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales		x					1	4
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									20

Fuente. Los Autores

En el programa Gestión en la prevención de enfermedades laborales se toma como referencia 5 actividades, cada una de estas tiene una valor del 20 %, según la nota o puntaje alcanzado(Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa Gestión en la prevención de enfermedades laborales el porcentaje de participación de cada actividad en el programa es del 4% al sumarlas este porcentaje tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 20% .Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 20%, resaltando que todas sus actividades se encuentran en estado 1 la cual está definido informalmente pero no está documentado (véase el Cuadro 15).

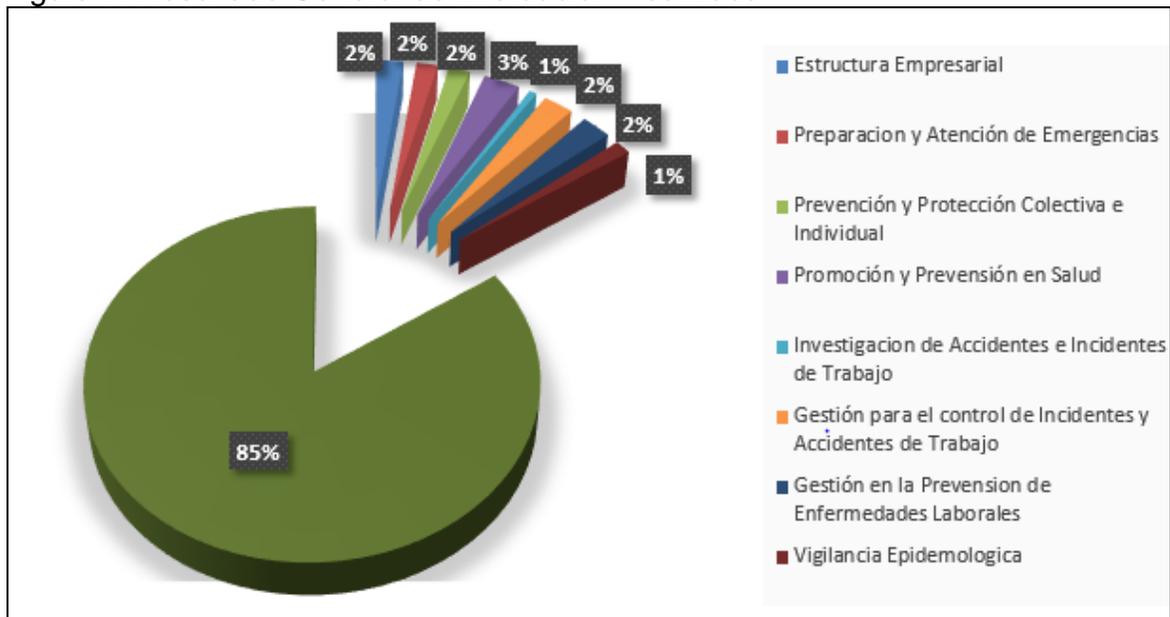
Cuadro 15. Evaluación Programa de vigilancia Epidemiológica

	Actividad a desarrollar	0	1	2	3	4	5	Actividad en proceso de desarrollo	% maximo alcanzado por cada Actividad
8. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	Dispone de mediciones ambientales, muestreos individuales, evaluaciones médicas ocupacionales		x					1	3
	Dispone el PVE de un plan de exámenes médicos periódicos propios de cada PVE	x						0	0
	Dispone de un sistema de información de los PVE	x						0	0
	La organización acata las recomendaciones y restricciones realizadas en el campo de la salud de los trabajadores		x					1	3
	Dispone de procedimientos de rehabilitación integral para los trabajadores con enfermedad laboral	x						0	0
	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo		x					1	3
	Se evidencia medidas eficaces que aseguren la participación de los trabajadores en la gestión de SST.		x					1	3
Total % de Actividades en proceso de desarrollo									11

Fuente. Los Autores

En el programa vigilancia epidemiológica se toma como referencia 7 actividades, cada una de estas tiene una valor del 14.3 %, según la nota o puntaje alcanzado(Actividad en proceso de desarrollo) se obtiene el porcentaje de participación alcanzado por cada actividad en el programa, por ejemplo en esta figura programa vigilancia epidemiológica el porcentaje de participación de cada actividad en el programa al sumar el porcentaje de participación de cada actividad tendría que arrojar un resultado del 100%, pero en este caso suman el 11% .Según los resultados obtenidos en la evaluación inicial este programa está desarrollado en un 11%, resaltando que sus actividades se encuentran en estado 0 que significa capacitación y estado 1 correspondiente definido informalmente pero no está documentado (véase la Figura 3).

Figura 7. Resultado General de Evaluación Realizada



Fuente. Los Autores

Teniendo en cuenta los resultados representados en la figura “resultado general de evaluación realizada”, se observa que los programas en su desarrollo se encuentran en un rango de 1% al 3%, lo que indica que se debe iniciar principalmente por la documentación de cada actividad para así ir avanzando con el proceso de estructuración de cada programa.

Se evidencia un 15% el cual corresponde a la suma de los avances con los que se cuenta actualmente en cada programa planteado para llevar a cabo dicha estructuración. El 85 % es el faltante por gestionar para llegar a cumplir satisfactoriamente con la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

En esta matriz se evalúa por medio de clasificación de peligros los efectos posibles que estos puedan tener, logrando evidenciar los controles existentes y medidas de intervención con los que cuenta actualmente la fundación con el fin de minimizar el nivel de probabilidad de riesgo en aéreas internas como Administración (véase el Anexo A), visitantes (véase el Anexo B), oficios varios (véase el Anexo C) y aéreas externas como conductor (véase el Anexo D).

2.3.1 Análisis de matriz de riesgos. Todas las personas expuestas a factores de riesgo eléctrico y físico-Químico por manipulación de maquinaria, equipo e instalaciones eléctricas como también de materiales y sustancias combustibles en áreas como cocina y oficinas, en la evaluación se observa no tienen ningún tipo de señalización para prevenir eventos no deseados.

En el área administrativa Se evidencia un nivel de riesgo medio en las labores de digitación su factor de riesgo es carga física donde se pueden presentar posibles efectos como desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga etc.

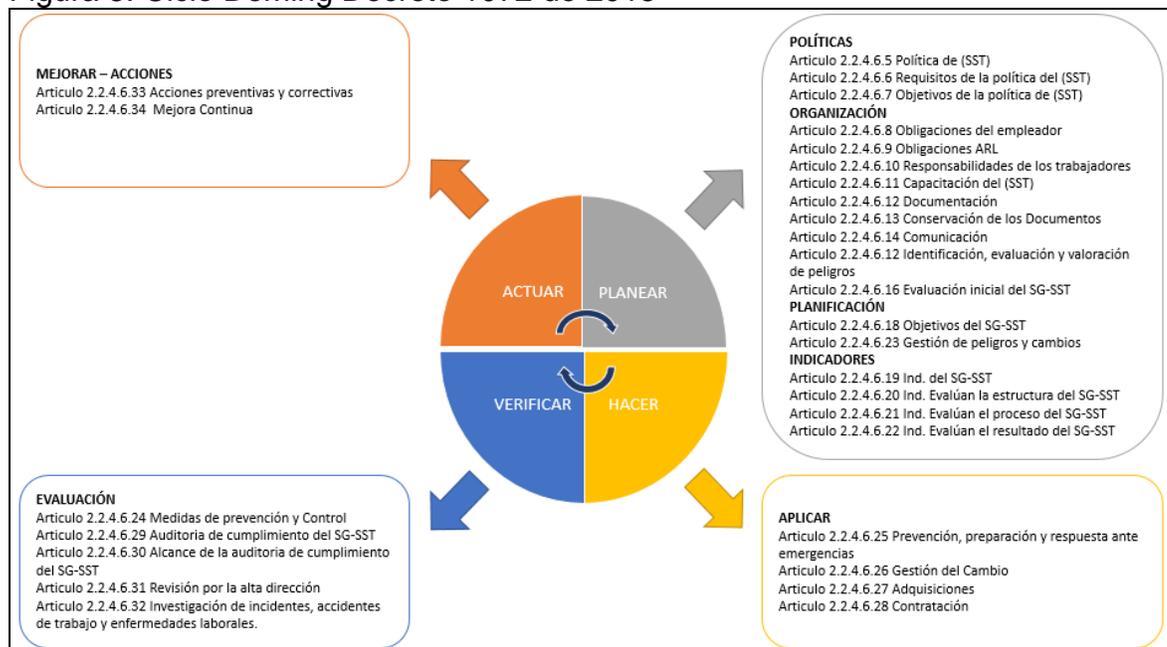
Se recomienda Implementar estándares de seguridad, permisos de trabajo o listas de verificación para realizar control operativo del riesgo. Es importante hacer un análisis ergonómico de los puestos de trabajo, hacer evaluaciones periódicas para verificar que el riesgo se mantenga o baje según sea el caso. Es importante hacer revisión de los puestos de trabajo para verificar las condiciones ergonómicas con el fin de prevenir posibles efectos como desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.

3. PROPUESTA METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN DEL SG-SST APLICADO A LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER DEL DECRETO 1072 2.2.4.6 (ARTICULO DEL 5 AL 22)

La propuesta metodológica para desarrollar en la Fundación Pan de Vida CER está dada bajo marco referencial y legal del Decreto 1072 del 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4to Capítulo 6 que tiene Colombia sobre temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo. La estructuración del sistema de gestión y seguridad en el trabajo se realiza con el ciclo Deming conocido como PHVA modelo dividido en 4 fases compuestas por planear, hacer, verificar y actuar (véase la Figura 8).

Esta propuesta permite a la fundación contar con un modelo de planeación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, es considerado como la primera etapa para el cumplimiento legal del Decreto 1072 de 2015, que en la primera etapa comprende la organización, planificación e indicadores de la organización. Las etapas posteriores a la propuesta metodología serán definidas con próximas prácticas en la fundación.

Figura 8. Ciclo Deming Decreto 1072 de 2015



Fuente. Los Autores

El Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4to Capítulo 6 que aborda la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas de la fundación, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión.

El ciclo Deming aplicado al decreto 1072 de 2015, a la fundación Pan de Vida CER, se inicia con la planeación que contiene políticas, organización, planificación e indicadores, después continua con la aplicación, posteriormente se realiza la verificación por medio de evaluación para finalizar con la mejora y acciones.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST. El cual está caracterizado y adaptado al tamaño y características de la empresa, para la correcta identificación y control de los peligros y riesgos asociados con la actividad que desarrolla la Fundación Pan de Vida CER.

3.1 DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA

La planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la fundación, está basado en la evaluación inicial realizada. La cual aportara al fortalecimiento de los componentes de sistema de gestión descrita en el siguiente esquema (véase la Figura

Figura 9. Etapa de Planear del Ciclo Deming



Fuente. Los Autores

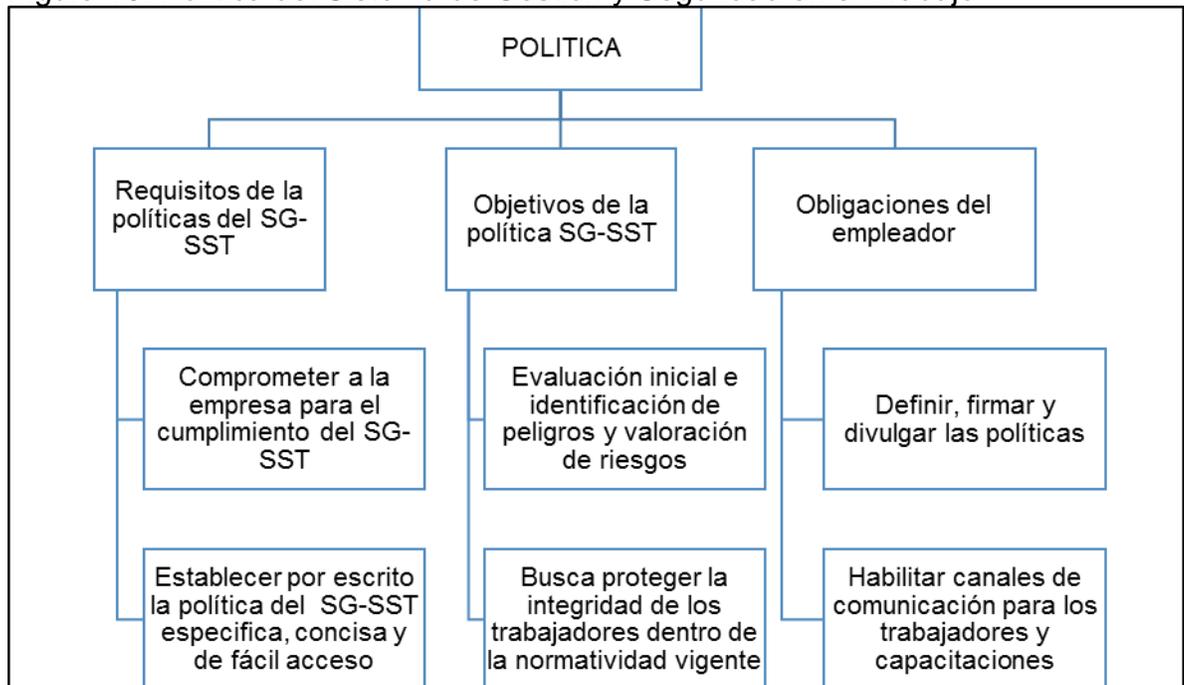
Por lo anterior, este trabajo busca que la Fundación Pan de Vida CER implemente un sistema de gestión y seguridad en el trabajo que garantice el mejoramiento continuo de la salud, entorno, trabajo y bienestar de los trabajadores, para el correcto desempeño de sus actividades.

La metodología utilizada tiene como objetivo definir las directrices para la implementación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo SG SST en la Fundación Pan de Vida CER, para hacer posible que la organización controle los

riesgos y mejore el desempeño de los trabajadores contando con un ambiente seguro.

En el ciclo de PHVA del Decreto 1072 de 2015 habla de la etapa donde se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando que cosas que se están haciendo incorrectas o se puedan mejorar, determinar posibles soluciones. Encontramos como debe ser la política para el cumplimiento del SG-SST (véase la Figura 10).

Figura 10. Política del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo



Fuente. Los Autores

3.1.1 Políticas. La alta dirección de la Fundación Pan de Vida CER establece por escrito las políticas del SG-SST, para construir el compromiso en la implementación del sistema, el alcance debe estar basado en todos los trabajadores en las diferentes sedes y actividades, independientemente de la forma de vinculación que se tiene con la fundación. Las políticas deben ser comunicadas en el interior de la organización, conforme con la normatividad vigente. Debe cumplir los artículos 2.2.4.6.5, (6,7), del Decreto 1072 de 2015.

3.1.1.1 Política de seguridad y salud en el trabajo. La Fundación Pan de Vida CER con unos objetivos establecidos se compromete a respaldar desde el ámbito de prevención, protección y promoción de la salud a nuestros trabajadores colaboradores, observando y procurando su integridad física y psicosocial. Mediante un control oportuno de los riesgos contando con una mejora continua de los procesos administrativos generando protección al medio ambiente.

Todas las áreas de la fundación se encargarán de asumir la responsabilidad de promover y cuidar de un ambiente laboral adecuado, óptimo y sano generando seguridad, cumpliendo con el marco legal aplicados, vinculando a cada uno de los sectores interesados e involucrados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contando con el recurso humano, físico y financiero que sean necesarios para esta gestión.

Los programas que se diseñan y los desarrollados en la empresa buscaran y se direccionaran a la cultura del autocuidado y prevención, a las intervenciones de mejora en las condiciones de trabajo que puedan causar algún daño a la integridad del trabajador como un accidente laboral y/o eventualmente una enfermedad laboral, un seguimiento riguroso al ausentismo y una preparación de emergencias.

Todos aquellos que tengan un contacto directo e indirecto con la empresa como empleados, contratistas, temporales o voluntario tendrán que cumplir con responsabilidad las normas y procedimientos establecidos para el cuidado de todos y la seguridad, con el objetivo de realizar un buen trabajo seguro y productivo. Y son responsables de notificar oportunamente cualquier evento y/o condiciones que puedan generar algún daño de la integridad de un trabajador y/o afectación de las instalaciones de la zona de trabajo y la fundación (véase el Anexo E).

3.1.1.2 Política de seguridad vial. La Fundación Pan de Vida CER entidad sin ánimo de lucro dedicada a impulsar el desarrollo humano y espiritual de familias que viven en pobreza, mediante la creación, acompañamiento y financiación de comedores comunitarios (véase el Anexo F).

La fundación en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad del servicio a la comunidad, ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento por parte del operador logístico (conductores propios y terceros), quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

➤ Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de tránsito terrestre según la ley 769 de 2002, enmarcando los principios de seguridad, calidad, preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público.

➤ Respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades. El límite máximo de velocidad para vehículos vacíos es de 73 Km/h y Cargados de 60 Km/h; para zonas rurales es de 30 Km/h, áreas de operación dentro de locaciones o bases de nuestros clientes 10 Km/h a no ser que la señalización vertical establezca límites de velocidad inferiores.

- El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita el sanción o despido justificado.
- El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.
- Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.
- Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa.
- Vigilar la responsabilidad de su personal y contratistas frente a la realización de los mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos de la compañía o terceros, provistos para el ejercicio de su labor, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de estos y establecer medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños a la persona o a la propiedad.
- El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.
- Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.
- Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.

3.1.1.3 Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas. La Fundación Pan de Vida CER ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

➤Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

➤Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.

➤Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

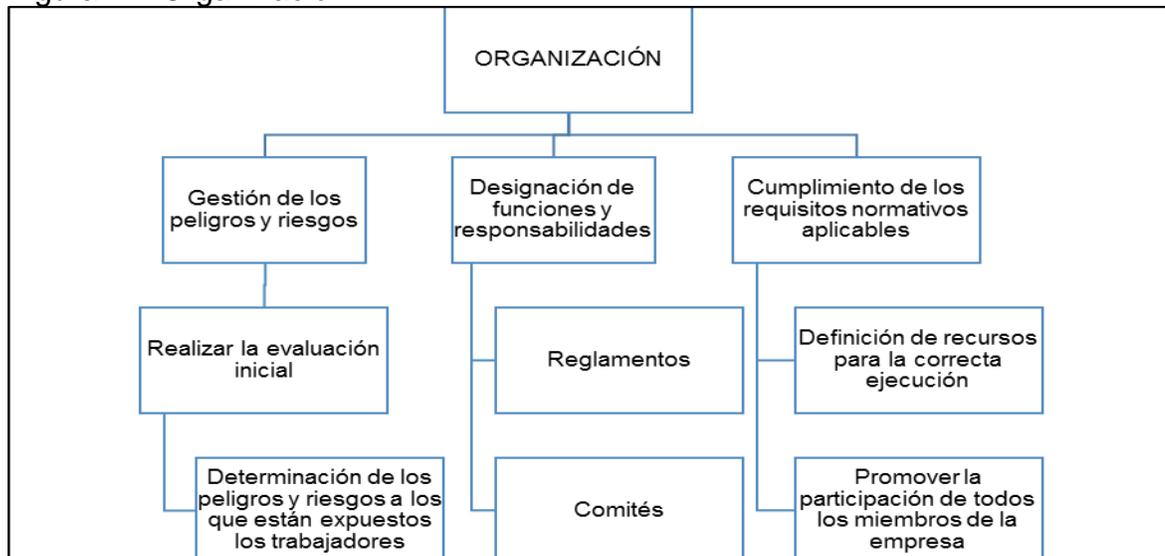
Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa (véase el Anexo G)

3.2 ORGANIZACIÓN

Algunas de las obligaciones que la organización (véase la Figura 11). Se busca que la fundación cumpla con lo exigido con la normatividad.

Figura 11. Organización



Fuente. Los Autores

3.2.1 Información Fundación Pan de Vida CER. Es una entidad sin ánimo de lucro, que consiste en contribuir con la seguridad alimentaria de los niños, adultos mayores, madres de familia lactantes y madres cabeza de hogar, en comunidades con grandes desafíos sociales en Bogotá y Cundinamarca, teniendo como objetivo abarcar las poblaciones vulnerables a nivel nacional. Representada Legalmente por Elsa María Martínez de Narváez, la Fundación Pan de Vida CER, cuenta con tres (3) empleados y alrededor de ciento cincuenta (70) personal de voluntariado AMECO (significa Amor, Motivación, Escucha, Consejo y Oración es lo que la fundación busca en su voluntariado) que, sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo y talento en la participación activa en los comedores comunitarios.

3.2.2 Organigrama. La estructura organizacional de la Fundación Pan de Vida CER (véase la Figura 12).

Figura 12. Organigrama



Fuente. Los Autores

3.2.3 Funciones y responsabilidades. La Fundación Pan de Vida CER es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 2 del decreto 1072 DE 2015 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la fundación ha definido un Manual de Funciones y responsabilidades del SG-SST (véase el Anexo H) en donde establece y esclarece las funciones en temas de seguridad y salud en el trabajo para los diferentes niveles jerárquicos en la organización, con el fin de

contar con esfuerzos mutuos para trabajar en equipo frente a la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

3.2.4 Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo. Tiene como objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades laborales, identificando agentes generadores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos y demás agentes contaminantes, de las diferentes áreas e instalaciones la Fundación Pan de Vida CER, conforme a lo dispuesto en la legislación colombiana.

La Fundación Pan de Vida CER elaboro el Reglamento de Higiene y Seguridad en trabajo (véase el Anexo I) de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social, el documento debe estar en un lugar visibles para los colaboradores. El documento se conserva sin cambios substanciales de las condiciones existentes en el momento de la aprobación, como actividad económica, instalaciones locativas o cuando dicten disposiciones legales que modifiquen el reglamento.

3.2.5 Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables. La fundación Pan de Vida CER realiza la compilación de los requisitos normativos exigibles acorde con la actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, este documento debe ser actualizado que sean emitidas nuevas disposiciones. Y dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 obligaciones de los empleados del decreto 1072 de 2015. Se realiza la matriz legal (véase el Anexo J).

3.2.6 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. La Fundación Pan de Vida CER debe contar con un vigía ocupacional, dando cumplimiento al artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 donde establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación es el nombramiento de un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. El vigía ocupacional se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La ARL está en la obligación de prestar asesoría y asistencia técnica a la fundación y las colaborares afiliados, en la implementación. Acorde a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.9 numeral 2 del decreto 1072 DE 2015. Se debe implementar una serie de documentos para la conformación y asignación del vigía ocupacional, (véase el Cuadro 16).

Cuadro 16. Documentos para Conformación y Asignación de Vigía

NOMBRE DOCUMENTO	OBJETIVO
Procedimiento para la Elección y Conformación del COPASST o Vigía de seguridad y salud del trabajo	Definir la metodología y los parámetros para la elección y conformación del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyéndose en una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la fundación Pan de Vida CER la participación activa y eficaz de este permite el mejoramiento de las condiciones laborales en los ambientes de trabajo.
Formato de Inscripción de Candidato	Garantizar la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad e el trabajo, y participen en el proceso de generación de ideas.
Formato para Escrutinio de Votos de Elección	Garantizar la transparencia en el proceso de conformación del COPASST o elección del vigía ocupacional
Acta de nombramiento del vigía de seguridad y salud del trabajo	Documento donde expresa el objetivo de del vigía y responsabilidades del SG SST, y la vigencia del cargo de vigía ocupacional el cual sera de dos (2) años
Acta de Reunión del vigía de seguridad y salud del trabajo	Documento que genera la trazabilidad de las reuniones para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Fuente. Los Autores

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST o vigía ocupacional, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y actividades sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre la organización y los trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de SST de la empresa.
- Proponer a la alta dirección, a adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuran y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los colaboradores de la fundación.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los documentos correspondientes.

- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que este programe en cada una de las oficinas.
- Colabora en el desarrollo de las actividades que es materia de medicina, higiene y seguridad industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y cumplimiento.
- Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Haber seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, maquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores e informar a los encargados seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismos y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.

3.2.7 Definición de recursos para el SG SST. La fundación Pan de Vida CER desde la alta gerencia definirá y asignará recursos físicos, financieros, técnicos y humanos acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8 numeral 2 y 4 para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST o Vigía ocupacional puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento. Para los diferentes programas del SG- SST, medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, preparación y respuesta a emergencias entre otros como equipos audiovisuales, apoyo al brigadista y cualquier otro gasto que requiera ser presupuestado.

3.2.8 Comunicación, participación y consulta. La fundación Pan de Vida CER establece mecanismos de comunicación, participación y consulta de los colaboradores, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras, sobre los aspectos relevantes del SG-SST acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4, (9 y 14).

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se podrá realizar a través de la línea telefónica y medio físico en las instalaciones principales de la Fundación Pan de Vida CER relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas por el Vigía ocupacional.

Los colaboradores son parte importante en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Por lo es importante la participación activa y pueden ser representantes en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo.

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

3.2.9 Inducción en seguridad y salud en el trabajo. El proceso de inducción, forma parte fundamental para la formación y desarrollo de sus colaboradores cuando estos se vinculen a la fundación. Es el medio por el cual se proporcionará al nuevo colaborador la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo, cuanta más información previa tengan los nuevos trabajadores en relación con la fundación. Es importante que reciba una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11 parágrafo 1 y 2.

- Generalidades de la fundación como misión, visión, objetivos estratégicos y objeto social.
- Funciones y responsabilidades del cargo
- Aspectos generales y legales en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Políticas (SST, No alcohol y drogas y seguridad vial).
- Reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Funcionamiento de los comités

- Plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias
- Funciones y procedimientos para el desarrollo de las tareas
- Deberes y derechos del sistema de riesgos

La inducción debe ser evaluada al personal para verificar su efectividad, para esto es necesario evidenciar el proceso de inducción por medio de la elaboración de un formato de inducción, que deberá estar firmado por la persona que recibió la información, La efectividad de la inducción y el re inducción también será evaluada.

3.2.10 Programa de capacitación y entrenamiento. La Fundación Pan de Vida CER deberá realizar un programa de capacitación de acuerdo con la necesidad con el objetivo de establecer los lineamientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación a los colaboradores para brindar conocimientos de seguridad y salud en el trabajo necesarios para desempeñar las actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11.

La asistencia a las capacitaciones por parte de los trabajadores de esa manera obligatoria, deberán ser evaluadas por los asistentes durante su finalización, en cuanto a contenidos, material, facilitador y logística realizada, adicionalmente se realizar la prueba escrita de los conocimientos adquiridos. Se debe implementar una serie de documentos para el programa de capacitaciones y entrenamiento en la fundación, (véase el Cuadro 18).

Cuadro 17. Documentos de Programa de Capacitación y Entrenamiento

NOMBRE DOCUMENTO	OBJETIVO
Proceso de capacitación	Busca establecer los lineamiento necesarios para llevar a cabo el proceso de Capacitación de los trabajadores
Listado de Asistencia	Garantizar que la información es impartida al personal objeto de la capacitación, evidencia de capacitaciones realizadas
Evaluación de Capacitación	Formato que permitirá identificar la adquisición del conocimiento, y los instrumentos utilizados para la trasmisión (capacitador, material de apoyo)
Plan de capacitaciones	Documentos donde se puedan detectar las necesidades de capacitacion en determinados periodos y temas especificos del sistema de gestion.

Fuente. Los Autores

3.2.11 Documentación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo. De acuerdo con el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.12 Documentación y artículo 2.2.4.6.13 Conservación, la fundación se ve en la necesidad de realizar el procedimiento de control de documentos que permita controlar, administrar y conservar los documentos del SG SST, que permite controlar las versiones y cambios entre las mismas.

Se debe garantizar que la documentación es legible, fácilmente identificable y de fácil accesible, los documentos pueden existir en papel, medio magnético, o una combinación de éstos y en custodia de la persona responsable. Los documentos relacionados (véase el Cuadro 19) son importantes para el control y conservación del mismo.

Cuadro 18. Documentación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo

NOMBRE DOCUMENTO	OBJETIVO
Procedimiento de Control de Documentos	Busca establecer la uniformidad de los documentos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, donde se dictan mecanismo para la elaboración, revisión, aprobación, identificación, control y distribución de los documentos.
Listado Maestro de Documentos y Registros	Formato donde se encuentran relacionados los nombres de los documentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la codificación, ubicación, distribución, y demás información necesaria para el control y uso.

Fuente. Los Autores

3.3 PLANIFICACIÓN

3.3.1 Identificación de peligros y valoración de riesgos. La identificación de peligros y evaluación debe ser desarrollada por la fundación con la participación de los trabajadores. Se debe establecer, implementar y mantener los procedimientos que pueden continuar con la identificación de peligros y valoración del riesgo y la determinación de controles necesarios. En estos documentos se debe tener en cuenta los factores (véase la Figura 13).

Figura 13. Identificación de Peligros



Fuente. Los Autores

Como primera identificación del riesgo es importante conocer aspectos relevantes la organización como: actividad económica, objetivos estratégicos, estructura organizacional, procesos y servicios, información sociodemográfica de la empresa, ubicación geográfica u otros que puedan aportar en la identificación. Una vez es conocida esta información se debe realizar interrogantes sobre todo aquello que pueda ser fuente de riesgo que puedan impactar el logro de los objetivos de la fundación.

Para realizar el análisis de los riesgos se debe considerar la probabilidad de ocurrencia y la consecuencia, entendiéndose como severidad en caso de materializarse el riesgo. Se debe realizar un análisis de los equipos y las actividades que son realizadas en cada proceso, los peligros asociados y los riesgos que se puedan generar, controles y defensas existentes. El procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos según artículo 2.2.4.6.15, artículo 2.2.4.6.16 numerales 2,3.

Este procedimiento aplica para todos los procesos y actividades desarrolladas cuando se realicen cambios de naturaleza física, tecnológica u operacional de cualquier proceso o actividad y cuando las partes interesadas influyan directamente en los procesos y/o actividades de la fundación.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- Controles Administrativos: implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para los procesos de alistamiento de alimentos para la distribución a los comedores (zonas de refrigeración, levantamiento de elementos, entre otros riesgos de operatividad).
- Equipos de Protección Personal: cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.
- Eliminación del peligro/riesgo: rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos.

Las medidas anteriormente hacen parte del programa de medicina preventiva y del trabajo con la identificación de peligros realizada.

3.3.2 Evaluación inicial del sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades para el SG-SST para establecer el plan de trabajo para la implementación y de esta manera realizarlo anualmente para las actualizaciones. Esta evaluación debe ser realizada con personal capacitado y bajo la normatividad vigente. La evaluación inicial debe incluir los aspectos importantes que nombra el Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.16.

En la evaluación inicial del SG- SST en la Fundación Pan de Vida CER, se evaluarán 8 actividades que se deben desarrollar para la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, las cuales tiene una serie de sub-actividades a desarrollar, la evaluación y resultados se encuentran descritas en el numeral 2. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER los temas a evaluar son: Programa estructura empresarial, programa preparación y atención de emergencias, programa de prevención y protección colectiva e individual, programa de promoción y prevención en salud, programa de investigación de incidentes, accidentes de trabajo, programa de incidentes y accidentes de trabajo, programa gestión en la prevención de enfermedades laborales y programa de vigilancia epidemiológica.

Una vez realizada la evaluación en la fundación se obtiene como resultado relevante y determinante para la planificación que el 85% de los ítems evaluados tienen falta de gestión para llegar a un cumplimiento con la estructuración y documentación del SG - SST.

3.3.3 Objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En relación con la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos permiten planear de manera estratégica, se debe verificar el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.18 en el cual especifica que los objetivos deben ser claros, medibles y cuantificables.

Esta matriz define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados. Este seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario de acuerdo a los artículos 2.2.4.6.19 (20, 21 y 22) del decreto 1072 de 2015 (véase el Cuadro 19).

Cuadro 19. Indicadores del SG-SST

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN
Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST	Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítems evaluados	Evaluación inicial del SG-SST
Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SG-SST	(N° de actividades desarrolladas en el periodo en el plan/nro. De actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo) x 100	Plan anual de trabajo en SST
Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	N° total de peligros intervenidos en el periodo/total de peligros identificados	Inspecciones de seguridad matriz de riesgos investigaciones de accidentes reportes del COPASST
Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	N° de actividades desarrolladas en la intervención de los riesgos prioritarios/actividades propuestas para la intervención de los riesgos prioritarios	Análisis de la accidentalidad investigación de accidentes reporte de incidentes
Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/incidentes investigados	N° de accidentes /incidentes investigados/nro. De accidentes/incidentes reportados	Reporte de accidentes/incidentes

Fuente. Los Autores

3.3.4 Programas de gestión.

3.3.4.1 Programa de medicina preventiva y del trabajo. El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como objeto mantener y promover la salud de los trabajadores, frente a los riesgos ocupacionales que pueden desencadenar enfermedades de origen laboral, mediante la consolidación de un sistema de información de seguridad y salud en el trabajo que permita obtener los insumos necesarios que alimenten el mismo.

➤Objetivos

- ✓Realizar exámenes médicos para admisión y retiro, o en aquellas situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- ✓Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes laborales y educación en salud.

- ✓Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales

- ✓Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

- ✓Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

- ✓Promover actividades de recreación y deporte.

➤**Actividades.** A continuación, se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

- ✓Jornada de vacunación influenza
- ✓Pausas Activas
- ✓Capacitación estilos de vida saludables
- ✓Capacitación en manipulación de alimentos
- ✓Capacitación en riesgos biológicos – personal de servicios generales
- ✓Capacitación en postura al escribir y hablar por teléfono
- ✓Capacitación en vigilancia del cáncer
- ✓Capacitación en cómo evitar el túnel del Carpio
- ✓Capacitación en cómo evitar síndrome del manguito rotador
- ✓Capacitación en manejo del estrés
- ✓Capacitación manejo del tiempo
- ✓Jornada de orden y aseo
- ✓Capacitación en riesgos psicosociales
- ✓Capacitación en comunicación asertiva

3.3.4.2 Programa de higiene seguridad en el trabajo. El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

➤ **Objetivos**

✓ Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.

✓ Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades laborales y verificar periódicamente su eficiencia.

✓ Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

➤ **Actividades.** Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo a la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: Iluminación, ruido, evaluaciones biomecánicas, material particulado, etc.

4. CONCLUSIONES

- La metodología Deming es viable en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo porque permite su estructuración bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015 mediante el desarrollo de las cuatro etapas Planear, Hacer, Verificar y Actuar donde se desarrolló plenamente la fase de planeación del ciclo Deming.
- El diagnóstico de la situación actual de la Fundación Pan de Vida CER frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015, se observó que el cumplimiento de la fundación frente a los requisitos era mínimo alcanzando un 15 %, con la proyección de la etapa de planeación se puede llegar a un 50 % por que se deja estructurados cargos, funciones, evaluación inicial, matriz de riesgos y políticas de seguridad.
- Se realiza la metodología para la identificación de peligros, valoración de riesgos a través de la Guía Técnica Colombiana GTC 45, realizando la matriz de identificación de peligros.
- Mediante la valoración y clasificación de riesgos como Biomecánico, Físico, condiciones de seguridad y psicosocial mostrando en los conductores de bus dos actividades con nivel de probabilidad alto y muy alto, cinco actividades con nivel de probabilidad medio seis actividades con nivel de probabilidad bajo.
- En el área de servicios generales se mostró siete actividades con nivel de probabilidad alto y tres actividades con nivel de probabilidad bajo.
- En el área administrativa se evidencia seis actividades con nivel de probabilidad medio y cuatro actividades con nivel de riesgo bajo.
- Para los visitantes las siete actividades son de nivel de riesgo bajo.
- Se entregan recomendaciones y estructuración a las personas que laboran dentro de la fundación Pan de Vida CER.
- La Fundación Pan de Vida CER elaboro el Reglamento de Higiene y Seguridad en trabajo de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social, se informa que este documento debe estar en un lugar visibles para los colaboradores. El documento se conserva sin cambios substanciales de las condiciones existentes en el momento de la aprobación, como actividad económica, instalaciones locativas o cuando dicten disposiciones legales que modifiquen el reglamento.

5. RECOMENDACIONES

- La implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es importante para cualquier entidad sin importar el tamaño, ya que permite que la empresa garantice la seguridad y calidad de vida a sus trabajadores, disminuyendo los costos asociados a las enfermedades laborales y accidentes.
- Solicitar a la ARL acompañamiento continuo brindando soporte en riesgos y gestión de procesos con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se recomienda que la fundación tome como base el presente trabajo de grado para fortalecer la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y así poder desarrollar las actividades dentro del ciclo PHVA.
- Continuar desarrollando actividades para la implementación de las diferentes fases que componen el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
- Actualización de documentos cada vez que se requiera o realizar la verificación de manera anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta siempre el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo [en línea]. Bilbao: La Empresa [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>>

ARL SURA. Planeación estratégica en Salud Ocupacional desde el Ciclo PHVA [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 13 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 9. (24 enero, 1979). Por la cual se dictaba el Código Sanitario Nacional. Bogotá, 1979. no. 35193. 82 p.

----- . MINISTERIO DE TRABAJO. Guía técnica de Implementación del SG-SST para MIPYMES [en línea]. Bogotá: El Ministerio [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+ tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf>>

----- . MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Aseguramiento en Riesgos Laborales [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet:<URL:<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca Digital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>>

CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. La seguridad y salud en el trabajo en cifras [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856>

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RÍOS NEGRO Y NARE. Gestión del riesgo [en línea]. Bogotá: CORNARE [citado 2 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.cornare.gov.co/planificacion-ambiental/gestion-del-riesgo>>

DIRECCIÓN DE SANIDAD DE EJERCITO NACIONAL. Sistema de seguridad y salud en el trabajo [en línea]. Bogotá: DSEN [citado 2 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=1788>>

FUENTES, Roberto y CALVANZO, Silvia. Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. Bogotá: Universidad de la Sabana. Facultad de derecho. Modalidad Investigación, 2003. 106p.

FUNCIÓN PÚBLICA. Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 16 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/2016-0316_Plan_sg_sst+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9>

FUNDACIÓN HOGARES CLARET. Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo (SG-SST) [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://es.calameo.com/read/00264209242b84ab671b5>>

FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER. Informe de Gestión [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 15 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.pandevidacer.org/index.php/informe-de-gestion/6--1/file>>

GARCÍA P., Manuel; QUISPE A., Carlos y RÁEZ G., Luis. Mejora continua de la calidad en los procesos [en línea]. Lima: La Empresa [citado 1 noviembre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606112>>

GERENCIA. Nuevo sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 15 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>>

GOOGLE MAPS. Ubicación Pan de Vida CER [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.google.es/maps>>

HERNÁNDEZ SAMPIERI. Roberto. Definición del alcance de la investigación a realizar [en línea]. Bogotá: Google Sites [citado 14 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: https://sites.google.com/site/metodologia_dela_investigacion_b7/capitulo-5-sampieri>

LIZARAZOA, César G.; FAJARDOA, Javier M., BERRIOA, Shyrley y QUINTANA, Leonardo. Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia [en línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf>

MURIEL, Melina. Estimación de la incidencia de las enfermedades transmitidas por alimentos (ETA) en Colombia en la década 1996 – 2006. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias. Modalidad Trabajo de grado, 2008. 145 p.

OISS. Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia [en línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana [citado 12 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Seguridad y salud en el trabajo [en línea]. Bogotá: OIT [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/in_main.htm>

ORTEGA VILLALOBOS, Joel. Antecedentes de la medicina laboral [en línea]. México: Instituto Mexicano de Seguro Social [citado 14 agosto, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <https://higieneysseguridadlaboralcvs.files.wordpress.com/2013/01/antecedentes-de-la-medicina-laboral.pdf>>

PAN DE VIDA CER. Misión de Pan De Vida CER [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 11 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://www.pandevidadcer.org/index.php/nosotros>>

RIMAC. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo SST [en línea]. Lima: La Empresa [citado 31 octubre, 2017]. Disponible en Internet: <URL: <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>>

RODRÍGUEZ, María y MARTÍNEZ, María. Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Facultad de Ingeniería. Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el trabajo, 2016. 72 p.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Riesgos Administrativo

		MATRIZ DE RIESGOS STC 45															CÓDIGO							
		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES															VERSIÓN							
Proceso		Poligra		Efectos posibles			Controlar Existentes			Evaluación del riesgo					Valoración del riesgo		Itinerario para establecer control			Medidas de intervención				
										Fuentes		Medio		Individuo		Nivel de Deficiencia		Nivel de Exposición		Nivel de Prioridad (RPN/ME)		Nivel de Controlabilidad	Nivel de Riesgo (RPI)	Nivel de Intervención
ADM Procesos administrativos tales como: *Gerencia *Secretaría *Contabilidad *Cuentas de cobro	SI	FISIOS	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Cansancio visual, fatiga, cefalea, náuseas.	Ninguna	Iluminación artificial	Exámenes periódicos (Vismetría)	2	4	0	MEDIO	10	50	III	ACEPTABLE	2	Cefalea, disminución de la visión.	zi	Luminaria en mal estado	Lamparas	comprar pantallas de las ventanas	Análisis de control de iluminación y llevar a cabo las recomendaciones	Ninguna	
			Ruido	Hipercusia neurosensorial	Ninguna	Ninguna	Exámenes periódicos (Audiometría) Capacitación sobre contaminación sonora y los efectos en la	2	2	4	BAJO	10	40	III	ACEPTABLE	2	Hipercusia	zi					Ninguna	
			Radiciador neoinizador	Cansancio visual por el computador, dolor de cabeza.	Ninguna	Utilizar pantallas en las ventanas	Realizar ejercicios	2	4	0	MEDIO	10	50	III	ACEPTABLE	2	Dolor de cabeza, disminución de la visión.	zi						
		BIO MECANICO S	Pantura prolongada	Malos hábitos, dolor de espalda, cansancio muscular, dolor articular (piernas, manos y brazos), codo de	Trabajo permanente sentada	Ninguna	Programa de ejercicios de vida saludable. Pausar activar Exámenes periódicos.	2	4	0	MEDIO	10	50	III	ACEPTABLE	2	Enfermedad Osteomuscular	zi	Ninguna	utilizar puntas de apoyo para zillar con puntas de apoyo	Adecuación de posturas de trabajo	Capacitación pantura ergonomica,	Ninguna	
			Movimientos repetitivos	Problemas osteomuscular, dolor de espalda, cuello, lumbares, síndrome del túnel	Digitación de posturas de trabajo	Análisis de posturas de trabajo	Exámenes periódicos. Pausar activar Programa de ejercicios de vida saludable.	2	4	0	MEDIO	25	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON	2	Enfermedad Laboral (dolor de cuello y manos)	zi	Ninguna	realizar ejercicios para fortalecer	Ninguna	Capacitación pantura ergonomica, ejercicios complementarios	Ninguna	
OCIO M	SI	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Manipulación manual de cargas Levantamiento, traspasar	Estrés, lesiones, lumbares, tratar con acumulativa, traumatismos	Estrés manual.	Ninguna	Exámenes periódicos.	2	1	2	BAJO	25	50	III	ACEPTABLE	2	Dolor Osteomuscular	zi	Fajar para cargas		Capacitación pantura ergonomica, ejercicios complementarios	Ninguna		
			Eléctrica	Electrocuciones, incendios, pérdida de la información, quemaduras, lesiones traumáticas, sordera	Instalación de equipos eléctricos, cables sueltos que van pegados a la pared	Ninguna	Capacitación en riesgos para evitar en las oficinas	1	2	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	2	Electrocución	zi	Ninguna	comprar cables de seguridad	Extintores multipropósito y xalfoam	Capacitar al personal en primeros auxilios básicos y manejo de extintores.	Ninguna	
			Lecativa	Caídas a nivel, fracturas, golpes, contusiones.	Programa de orden y aseo	Barandas y cintas de seguridad	Capacitación en orden y aseo	2	3	6	MEDIO	25	150	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON	2	Fracturas	zi	Ninguna	Extintores con antídotos	Ninguna	Capacitación de programa de orden y aseo	Ninguna	
			Tecnológico	(Explosión, Fuego, terremoto, incendio)	Ninguna	Extintores en las áreas	Confirmación de la brigada en extinción de incendios	1	2	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	2	Quemaduras	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en el manejo de extintores	Ninguna	
			PSICO SOCIAL	Candicinas de labores (carga mental)	Estrés laboral	Ninguna	Estrés por cargas	Campañas de trabajo saludable y bienestar	2	4	0	MEDIO	10	50	III	ACEPTABLE	2	Estrés laboral	zi	Ninguna	Realizar pausas activas	Ninguna	Estudio de riesgos psicosocial,	Ninguna

Anexo B. Matriz de Riesgos Visitantes

MATRIZ DE RIESGOS GTC 45																	CÓDIGO	VERSIÓN						
MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES																	FECHA	25 octubre de 2017						
VISITANTES																	PÁGINAS	1 DE 1						
Proceso	Zonallugar	Actividades	Rutinario (si o No)	Peligro			Controles Existentes			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo		Criterios para establecer controles		Medidas de intervención				
				Descripción	Clasificación	Efectos posibles	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (ND/NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Acceptabilidad del Riesgo	Nro. Expuestos	Peor consecuencia	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Señalización, Advertencia, Controles Administrativos	Equipos /Elementos de Protección Personal
C a s a	A d m i n i s t r a t i v a	Diligencias, Trámites, Consultas, Visitas, entre otras	si	Contacto con virus, hongos, microorganismos, hongos y bacterias	BIOLÓGICO	Enfermedades, infecciones, alergias	N/A	N/A	N/A	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	30	Afecciones respiratorias	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes	N/A
			si	Mecánico (contacto y manipulación con elementos de oficina)		Contusiones, golpes	N/A	N/A	N/A	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	30	Contusiones	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes	N/A
			si	Locativo (pisos lisos, escaleras, caídas a nivel)		Caidas, golpes, contusiones, fracturas	N/A	N/A	N/A	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	30	politraumatismo	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes Señalizaciones de	N/A
N A	A d m i n i s t r a t i v a	Diligencias, Trámites, Consultas, Visitas, entre otras	si	Tecnológico (explosión y fuga)	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Asthenia, heridas, quemaduras	N/A	Señal de alarma, rutas de evacuación, extintores	N/A	2	1	2	BAJO	25	50	III	ACEPTABLE	30	Muerte	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes Señalización de rutas de evacuación y salidas de emergencia	N/A
			si	Accidentes de tránsito		Choques, golpes, fracturas, heridas	N/A	N/A	N/A	2	1	2	BAJO	25	50	III	ACEPTABLE	30	politraumatismos, muerte	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes	N/A
			si	Público (robos, atracos, asaltos, delincuencia común)		Cortes, heridas con arma blanca y/o armas de fuego	N/A	N/A	N/A	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	30	Muerte	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes	N/A
			No	Sismo, terremoto	FENOMENOS NATURALES	Golpes, fracturas, heridas, quemaduras, politraumatismos	N/A	Señal de alarma, rutas de evacuación, extintores	N/A	2	1	2	BAJO	25	50	III	ACEPTABLE	30	Muerte	N/A	N/A	N/A	Comunicar los riesgos a los que se encuentran expuestos los visitantes Señalización de rutas de evacuación y salidas de emergencia	Ninguno

Anexo C. Matriz de Riesgos Servicios Generales

		MATRIZ DE RIESGOS GTC 45																		CÓDIGO			
		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES																		VERSIÓN			
Proceso		Zona/Lugar		Actividades		SERVICIOS GENERALES												PÁGINAS					
						Palpares						Controlar Existente						Evaluación del riesgo					
Referencia (SI o NO)	Clasificación	Descripción	Efecto posible	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (P/N/A)	Interpretación de probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo e Intervención	Interpretación del Nivel	Aceptabilidad del Riesgo	Iterar para establecer control		Medidas de Intervención						
															Nro. Expositos	Por consecuencia	Eliminación	Substitución	Control de Ingeniería	Inducción, Adreñados, Control de acceso, etc.	Español	Eliminación de Personal	
SI	BIOLOGICO	virus, bacterias, hongos, paracitar producir	Producción de alergias, dermatitis, dolor en piel	Ninguna	Ninguna	Elemento de protección personal (guantes),	2	2	4	BAJO	25	100	III	ACEPTABLE	1	Descontaminar	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en manejo de residuos orgánicos e inorgánicos	Uso de elementos de protección de la cabeza	
zi	FISICO	Realización de actividades humanas (reproductiva, cardiovascular, inmunización)	Dañar en la estructura del cuerpo humano	Ninguna	Ninguna	Ninguna	2	1	2	BAJO	25	50	III	ACEPTABLE	1	Dejar descansar	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación acerca de los riesgos cardiovasculares e inmunización	Ninguna	
zi		Color (Generado por la manipulación de alfiler, cafeteras y otros, haciendo bebidas)	Sequimiendo al adecuado estado de alfiler, manillar, graca y cafetera	Reporte de Actar y condicioner inaceptar	Ura de elemento de protección personal (Guantes)	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Quemadura		Ninguna	Ninguna	Ninguna	Substitución o reemplazar (superficie caliente)	Entero de fallas informativas	Ninguna	
zi	QUIMICO	Liquidar	Afección Respiratoria - Dermatitis - quemadura	Exposición de Producto Químico	Manejo de Material de Seguridad	Ura de EPP	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Afección respiratoria	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Realizar actualización Matriz inventario de productos químicos	Realizar	Ninguna
zi	BIO MECANICO	Manejar lumbares, movimientos repetitivos	Malos hábitos de postura, dolor de espalda, cansancio muscular, dolor articular en (piernas manos y brazos)	Ninguna	Ninguna	Parar activar	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Lumbago	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en postura ergonómica	Parar activar	Capacitar al personal para activar
zi		Parturar (trabaja de pie)	Erajar lumbos - Lumbos artromusculares	Ninguna	Ninguna	Parar Activar Economizar medicar de lesiones y periodizar	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Alteraciones artromusculares		Ninguna	Ninguna	Ninguna	Realizar parar activar dirigido	Continuar realizar de ergonomía medicar	Ninguna
zi	SI	Levantamiento de cargas	Alteraciones artromusculares	Ninguna	Ninguna	Parar Activar Economizar medicar de lesiones y periodizar	6	2	12	ALTO	25	300	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Hernia		Ninguna	Ninguna	Ninguna	Realizar parar activar dirigido	Continuar realizar de ergonomía medicar	Ninguna
SI		condicioner de requerido	Lactancia (caída de alfiler, superficie de trabajo deslizante, con diferencia de nivel)	Caída en nivel, fracturas, golpes, contusiones.	Ninguna	Reportar de Condicioner y activar inaceptar	zapatar antideslizante y	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Fracturar	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Sequimiendo de Inspección Continuidad reporte de activar y condicioner inaceptar Continuidad en Sequimiendo de activar	calzado antideslizante
zi	SI	Electricidad	choques electricos Quemadura de primera y segunda grado en la piel y quemaduras del cuerpo al momento de hacer contacto.	Ninguna	Ninguna	Ninguna	2	2	4	BAJO	25	100	III	ACEPTABLE	1	Quemadura	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en riesgo electrico en las actividades realizadas.	Ninguna	
SI		almontera partur de maquina (Greas caliente a Flama de la estufa)	Quemadura en varias partes del cuerpo	Ninguna	Ninguna	Ninguna	6	3	10	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1	Quemadura	zi	Ninguna	Ninguna	Ninguna	capacitación en manejo de electrodomesticos y riesgo a las cucler so encuentra	Ninguna	

Anexo D. Matriz de Riesgo Conductor

		MATRIZ DE RIESGOS GTC 45 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES																CÓDIGO	FECHA	PÁGINAS							
		CONDUCTORES																	25 octubre de 2017	1 DE 1							
Proceso	Zona/Logar	Actividades	Peligro		Controlar Existentes			Evaluación del riesgo					Valoración del		Criterios para establecer controles			Medidas de Intervención									
			Clasificación	Descripción	Efecto pariente	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (NPNP)	Interpretación en el nivel de probabilidad	Nivel de Controlabilidad	Nivel de Riesgo (NR)	Nivel de Intervención	Interpretación en el NR	Aceptabilidad del Riesgo	Nº. Expositos	Por consecuencia	Existencia Requisitos Legales Específicos	Eliminación	Substitución	Controles de Ingeniería	Identificación Advertencias, Controles Administrativos	Equipos Elementos de Protección Personal		
OPERATIVAS		FISICOS	Iluminación (Luz visible por acciones deficientes)	Conexión visual, fatiga, cefaleas, náuseas.	Ninguna	Luz del vehículo	Examen de visión periódica, Inducción	2	3	6	MEDIO	25	150	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE	1	Cefaleas, disminución de la visión.	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Luminarias en mal estado	Ninguna	Análisis de estudio de iluminación.	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal	
			Radiaciones no ionizantes	Quemaduras en la piel, secamiento de la piel, eritema (enrojecimiento ampollar), quemaduras de tercer grado (coagulación de la piel), Fotoenvejecimiento	Ninguna	Ninguna	Inducción	2	3	6	MEDIO	10	60	III	ACEPTABLE	1	Insalubridad, fotoenvejecimiento	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Controlar el tiempo de exposición. Desconectar o usar laborar protector con techo. Hidratación permanente. Capacitación, cuidado de la piel. Examen con lámpara ultravioleta dermatológica	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal	
			Ruido	Hipercusia neurosensorial	Mantenimiento preventivo y técnico mecánica de vehicular	Mantenimiento preventivo de las partes del vehículo	Examen periódico (audiométrico) Capacitación sobre contaminación sonora y la efectar en las personas	6	3	18	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	252	Enfermedad Profesional Hipercusia	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitar al personal enfermo de laborar.	Entrega de elemento de protección personal	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal
			Vibración (Cuerpo entera)	Alojamiento de miembros, Columna vertebral, Dolor en la cintura, cervical, lumbal, etc. Sistema digestivo.	Mantenimiento preventivo y técnico mecánica de vehicular	Ninguna	Examen periódico, Inducción	1	2	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	252	Checkear Termicar	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en factores de riesgo	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal
OPERATIVAS	CONDUCTOR	BIOMECAÑICOS	Temperatura ambiental (Cambio de temperatura)	Discomfort térmico, Alteraciones cutáneas: Erupción solar, quemaduras (Cambio de temperatura) zitemicas: Golpe de calor, quemaduras por hidratación.	Ropa de trabajo fresca	Ninguna	Hidratación periódica. Descansar ambiente fresco. Inducción	1	2	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	252	Checkear Termicar	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación en factores de riesgo	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal	
			Contacto con el equipo de trabajo	Afecciones respiratorias, dermatitis, quemaduras.	Etiquetado de productos	Manejo de bajar de la altura	Examen periódico (seriograma) y uso de EPP's	1	2	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	252	Infecciones respiratorias, dermatitis	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitar al personal sobre el uso de EPP (marcas) y conformar laborar, cuidado de	Entrega de elemento de protección personal	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal	
			Partura prolongada	Malestar lumbar, dolor de espalda, cansancio muscular, dolor articular en piernas, manos y brazos, etc.	Ninguna	Ninguna	Capacitación y de utilizar de hidratación. Pausas activas. Examen periódico y	6	3	18	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	252	Enfermedad Ortoamucular	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación higieno personal, laborar ortomucular, Análisis de puesto de trabajo	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal	
			Mantenimiento preventivo	Problemas ortomucular, dolor de espalda, cuello, lumbar, síndrome del túnel carpiano	Ninguna	Ninguna	Examen periódico. Pausas activas. Capacitación, ortar de vida saludable.	2	3	6	MEDIO	10	60	III	ACEPTABLE	252	Enfermedad Laboral del cuerpo y miembros	si	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación higieno personal, ejercitar complementario	Ninguna	Equipos Elementos de Protección Personal		

Anexo E. Política de SG-SST

 PAN DE VIDA CER	POLÍTICA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Código: PL-SST-001 FUM: octubre 2017 Versión: 1
---	--	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Fundación Pan de Vida CER con unos objetivos establecidos se compromete a respaldar desde el ámbito de prevención, protección y promoción de la salud a nuestros trabajadores colaboradores, observando y procurando su integridad física y psicosocial. Mediante un control oportuno de los riesgos contando con una mejora continua de los procesos administrativos generando protección al medio ambiente.

Todas las áreas de la fundación se encargarán de asumir la responsabilidad de promover y cuidar de un ambiente laboral adecuado, óptimo y sano generando seguridad, cumpliendo con el marco legal aplicados, vinculando a cada uno de los sectores interesados e involucrados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contando con el recurso humano, físico y financiero que sean necesarios para esta gestión.

Los programas que se diseñan y los desarrollados en la empresa buscaran y se direccionaran a la cultura del autocuidado y prevención, a las intervenciones de mejora en las condiciones de trabajo que puedan causar algún daño a la integridad del trabajador como un accidente laboral y/o eventualmente una enfermedad laboral, un seguimiento riguroso al ausentismo y una preparación de emergencias.

Todos aquellos que tengan un contacto directo e indirecto con la empresa como empleados, contratistas, temporales o voluntario tendrán que cumplir con responsabilidad las normas y procedimientos establecidos para el cuidado de todos y la seguridad, con el objetivo de realizar un buen trabajo seguro y productivo. Y son responsables de notificar oportunamente cualquier evento y/o condiciones que puedan generar algún daño de la integridad de un trabajador y/o afectación de las instalaciones de la zona de trabajo y la fundación.

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER
FECHA:

Anexo F. Política de Seguridad Vial

 Fundación Pan de Vida CER	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL	Código: PL-SST-002 FUM: octubre 2017 Versión: 1
---	-----------------------------------	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

La Fundación Pan de Vida CER entidad sin ánimo de lucro dedicada a impulsar el desarrollo humano y espiritual de familias que viven en pobreza, mediante la creación, acompañamiento y financiación de comedores comunitarios.

La fundación en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad del servicio a la comunidad, ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento por parte del operador logístico (conductores propios y terceros), quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

- Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de tránsito terrestre según la ley 769 de 2002, enmarcando los principios de seguridad, calidad, preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público.
- Respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades. El límite máximo de velocidad para vehículos vacíos es de 73 Km/h y Cargados de 60 Km/h; para zonas rurales es de 30 Km/h, áreas de operación dentro de locaciones o bases de nuestros clientes 10 Km/h a no ser que la señalización vertical establezca límites de velocidad inferiores.
- El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita el sanción o despido justificado.
- El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.
- Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.
- Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa.
- Vigilar la responsabilidad de su personal y contratistas frente a la realización de los mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos de la compañía o terceros, provistos para el ejercicio de su labor, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de estos y establecer medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños a la persona o a la propiedad.
- El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro



POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Código: PL-SST-002
FUM: octubre 2017
Versión: 1

a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.

- Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.
- Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER
FECHA:

Anexo G. Política Alcohol y Drogas

 FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER	POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS	Código: PL-SST-003 FUM: octubre 2017 Versión: 1
---	--	---

POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

La Fundación Pan de Vida CER ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2846 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa.

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

FUNDACIÓN PAN DE VIDA CER

FECHA:

Anexo H. Manual de Funciones y Responsabilidades del SG-SST

	MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL SG-SST	Código: M-SST-004 FUM: octubre 2017 Versión: 1
---	---	--

OBJETIVO

Establecer y esclarecer las funciones en temas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para todos los niveles jerárquicos de la fundación, con el fin de contar con esfuerzos mutuos para trabajar en equipo frente a la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

ALCANCE

Este documento está dirigido a los colaboradores de la fundación Pan de Vida CER.

GENERALIDADES

1. Administración de Pan de Vida CER

- Establecer la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Designar responsables en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
- Cumplir con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Proporcionar los medios y el tiempo necesario de los miembros del COPASST, así como el de presupuestar en el plan de Desarrollo de la fundación los recursos necesarios para el total desempeño del Sistema de Gestión
- Adoptar y poner en marcha las medidas determinadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Elegir a los representantes necesario por parte de la fundación en el COPASST

2. Responsable del SG-SST

- Verificar la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y verificar su implementación en las instalaciones de la Fundación Pan de Vida CER.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización, supervisar el cumplimiento de las misma por parte de todos los miembros responsables del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para cumplir con los indicadores.



MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL SG-SST

Código: M-SST-004
FUM: octubre 2017
Versión: 1

- Coordinar y participar en las diferentes capacitaciones en materia de prevención según los riesgos que la fundación considere prioritarios.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, bajo el análisis de las estadísticas de accidentalidad, tomar decisiones para la implementación de controles
- Participar de las reuniones del COPASST y apoyar su gestión.
- Hacer la evaluación mensual del cumplimiento de las actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estar informado de leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos para mantener un interés activo por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todo el personal.
- Integrar las actividades de Medicina Preventiva, medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, el control definitivo de lesiones y daños o pérdidas.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas entidades.
- Servir como multiplicador en el conocimiento de los factores de riesgo, sus efectos, controles y protecciones y ser ejemplo en la aplicación de procedimientos y comportamientos seguros en el trabajo.
- Promover los hábitos de vida y de trabajo saludables, convirtiéndose en modelo sobre el autocuidado en salud.
- Notificación y verificación a la Administradora de Riesgo Laborales (ARL) de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presentan.

3. Colaboradores de la fundación

- Proponer el cuidado integral de su salud.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del COPASST o de las diferentes actividades que se programen.
- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente laboral.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.



MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL SG-SST

Código: M-SST-004
FUM: octubre 2017
Versión: 1

- Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.
- Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal, así como de los dispositivos de control asignados para el desarrollo de sus labores.
- No introducir bebidas alcohólicas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo.
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores.
- Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleados.
- Participar en todas las actividades de capacitación que se programen.
- Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. COPASST o Vigía Ocupacional

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los colaboradores de la fundación.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los documentos correspondientes.
- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que este programe en cada una de las oficinas.
- Colabora en el desarrollo de las actividades que es materia de medicina, higiene y seguridad industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y cumplimiento.
- Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Haber seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, maquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores e informar a los



**MANUAL DE FUNCIONES Y
RESPONSABILIDADES DEL SG-SST**

Código: M-SST-004
FUM: octubre 2017
Versión: 1

encargados seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismos y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- Elegir al secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Las demás funciones que le señale las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Anexo I. Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo

	REGLAMENTO DE HIGIE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Código: REG-SST-001 FUM: octubre 2017 Versión: 1
---	--	--

IDENTIFICACION: NIT: 830.117.795-1
CIUDAD: BOGOTÁ D.C.
ARL: FUNDACION PAN DE VIDA CER
DEPARTAMENTO: BOGOTÁ
DIRECCIÓN: Carrera 48 No. 93-88 Barrio la Castellana
TELÉFONO: (57-1) 486 1445 – (57-1) 236 0888
SUCURSALES: SI: () NO: (X)
ARL:

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Sin Ánimo de Lucro, que consiste en contribuir con la seguridad alimentaria de los niños, adultos mayores, madres de familia lactantes y madres cabeza de hogar, en comunidades con grandes desafíos sociales en Bogotá y Cundinamarca, teniendo como objetivo abarcar las poblaciones vulnerables a nivel nacional.

CLASE DE RIESGO: I / II

ARTICULO 1. FUNDACION PAN DE VIDA CER se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 9ª de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 2346 de 2007, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 del 2017, demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2. FUNDACION PAN DE VIDA CER se obliga a promover y garantizar la construcción y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1.994 y Decreto 1443 de 2014.

ARTICULO 3. FUNDACION PAN DE VIDA CER Se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989, ley 1562 de 2012 y decreto 1443 de 2014, el cual contempla como mínimo, los siguientes aspectos:



**REGLAMENTO DE HIEGIE Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Código: REG-SST-001
FUM: octubre 2017
Versión: 1

a) **Subprograma de medicina preventiva y del trabajo**, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) **Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, o accidente.

ARTICULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

CLASIFICACIÓN	FACTORES DE RIESGO
BIOLOGICO	<ul style="list-style-type: none">▪ Virus▪ Bacterias▪ Hongos▪ Rickettsias▪ Parásitos▪ Picaduras▪ Mordeduras▪ Fluidos o excrementos
FISICO	<ul style="list-style-type: none">▪ Ruido (de impacto, intermitente, continuo)▪ Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)▪ Vibraciones (cuerpo entero, segmentado)▪ Temperaturas extremas (calor y frío)▪ Presión atmosférica (normal y ajustada)▪ Radiaciones ionizantes (rayos, gama, beta y alfa)▪ Radiaciones no ionizadas (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencias, microondas)



**REGlamento DE HIEGIE Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Código: REG-SST-001
FUM: octubre 2017
Versión: 1

QUÍMICO	<ul style="list-style-type: none">▪ Polvos orgánicos e inorgánicos▪ Fibras▪ Líquidos (nieblas y rocíos)▪ Gases y vapores▪ Humos metálicos, no metálicos▪ Material particulado
PSICOSOCIAL	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambio)▪ Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de labor)▪ Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)▪ Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)▪ Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)▪ Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)
BIOMECAÑICOS	<ul style="list-style-type: none">▪ Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)▪ Esfuerzo▪ Movimiento repetitivo▪ Manipulación manual de cargas
CONDICIONES DE SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none">▪ Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)▪ Eléctrico (alta y baja tensión, estática)



**REGLAMENTO DE HIGIE Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Código: REG-SST-001
FUM: octubre 2017
Versión: 1

	<ul style="list-style-type: none">▪ Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel), condiciones de orden y aseo (caídas de objeto)▪ Accidentes de tránsito▪ Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.).▪ Trabajo en alturas▪ Espacios confinados
FENÓMENOS NATURALES	<ul style="list-style-type: none">▪ Sismo▪ Terremoto▪ Vendaval Inundación▪ Derrumbe▪ Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)

PARÁGRAFO A efecto de los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. FUNDACION PAN DE VIDA CER y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTICULO 6. FUNDACION PAN DE VIDA CER ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso



**REGLAMENTO DE HIGIE Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Código: REG-SST-001
FUM: octubre 2017
Versión: 1

ARTICULO 8. El presente Reglamento tendrá vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como: Actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limite su vigencia.

Representante Legal,

Bogotá, octubre 2017

Anexo J. Matriz Legal

		MATRIZ LEGAL													
						ELABORADO POR: Paola Rios - Aurtu Sanabria				APROBADO: Jurado Trabajo de Grado				VIGENTE EN PROCESO DE IMPLEMENTACION	
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS EMITIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL							
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NUMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA			
1	Ley 1562 de 2012	Ministerio de trabajo y protección social	Gestion Humano SG-SST	Disposiciones en materia de salud ocupacional en cuanto a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo con los subprogramas de: Medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad industrial e higiene industrial y se implementa con el cronograma de actividades.	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, cronograma de actividades, estudios cualitativos y cuantitativos	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, cronograma de actividades y todos los documentos involucrados en el sistema	Gerente	No aplica			
2	Código sustantivo del trabajo	Ministerio de trabajo y protección social	Resucosus Humanos SG-SST	Disposiciones en materia de medidas de higiene y seguridad sobre los siguientes puntos: Protección e higiene personal de los trabajadores, prevención de accidentes y enfermedades, servicio medico, acondicionamiento de lugares de trabajo, entre otros.	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se establece en el subprograma de higiene industrial	Reglamento de higiene y seguridad industrial	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Reglamento de Higiene industrial Reglamento de Seguridad Industrial	Gerente,	No aplica			
3	Código sustantivo del trabajo	Ministerio de trabajo y protección social	Resucosus Humanos SG-SST	Se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.	Se comunica a todo el personal y se realiza entrenamiento para su conocimiento	Reglamento interno de trabajo	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Reglamento interno de trabajo	Gerente, Jefe de Gestion Humana Calidad SG-SST	No aplica			



MATRIZ LEGAL

		ELABORADO POR: Paola Rios - Aurta Sanabria				APROBADO: Jurado Trabajo de Grado				VIGENTE		
										EN PROCESO DE IMPLEMENTACION		
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS ENTIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL				
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NUMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA
4	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de trabajo y protección social	Resucosus Humanos SG-SST	Organizar y administrar el sistema general de riesgos profesionales que tiene como objeto Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, mediante la elaboración de la matriz de riesgos y su prevención con ayuda de la ARL.	Afiliación al sistema de riesgos profesionales	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Afiliación al sistema de riesgos profesionales	Gerencia Gestión HumanaCalidad SG-SST	No aplica
6	Resolución 2013 de 1986	Ministerio de trabajo y protección	Resucosus Humanos SG-SST	Disposiciones sobre el funcionamiento de comités de medicina, higiene y seguridad	Se definen mediante las reuniones mensuales del comité	COPASO	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Actas de COPASST Mensual	Directora HSEQ Gestión Humana Operarios	No aplica
7	Resolución 1016 de 1989	Ministerio del trabajo y seguridad social	Resucosus Humanos SG-SST	organización y el funcionamiento del programa de salud ocupacional y estará constituido por: a. Subprograma de Medicina	trabajo con los subprogramas de: Medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad industrial e higiene industrial y se implementa con el cronograma de actividades.	gestión en seguridad y salud en el trabajo, registros asociados	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, registros asociados	Directora SS-SGT	No aplica
8	Decreto 1072 del 2015	Presidente de la republica de Colombia	Resucosus Humanos SG-SST	Brindar herramientas en beneficio del fortalecimiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, con beneficios e impacto en la salud de los trabajadores y contribuir en su bienestar y calidad de la vida laboral.	Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. 2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades. 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa. 4. Definición de Recursos. 5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables. 6. Gestión de los Peligros y Riesgos. 7. Plan de Trabajo Anual en SST. 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.	implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Directora SS-SGT	No aplica

Activar V

		MATRIZ LEGAL										
					ELABORADO POR: Paola Rios - Aurta Sanabria			APROBADO: Jurado Trabajo de Grado			VIGENTE	
											EN PROCESO DE IMPLEMENTACION	
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS EMITIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL				
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NÚMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA
9	Ley 789 del 2002	Congreso de Colombia	Resuucos Humanos SG-SST	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.	El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.	Radiación de	Gerente	Vigente	En proceso de implementación		Gerencia Gestión Humana	No aplica
10	Resolución 1747 del 2008	Ministerio de trabajo y protección social	Resuucos Humanos SG-SST	Se adopta el contenido para el Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales.	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.	Planillas de aportes	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Planillas de aportes	Gerente Gestión Humana	No aplica
11	Resolución 1401 de 2007	Ministerio del trabajo y seguridad social	Resuucos Humanos SG-SST	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo con el fin de prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas;	Cuando ocurra un accidente se hará la investigación respectiva	Informe de investigación y reporte de accidente de trabajo	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Consolidado de accidentes e incidentes de trabajo año 2015 Indicadores ILI	Departamento HSEQ Miembro COPASST	No aplica
12	Ley 373 de 1997	Congreso de la Republica	Resuucos Humanos SG-SST	Establecer el programa para el uso eficiente y ahorro del agua tendiente a la reducción del desperdicio del recurso.	Se realizan capacitaciones y campañas informativas acerca del recurso	Programa para el uso eficiente y ahorro del agua	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Programa para el uso eficiente y ahorro del agua	Asistente HSEQ Directora HSEQ Gerencia	No aplica
13	Ley 697 de 2001	Congreso de la Republica	Resuucos Humanos SG-SST	Disposiciones sobre el uso racional y eficiente de la energía y utilización de energías alternativas fundamental para asegurar el abastecimiento energético pleno y oportuno, la competitividad de la economía colombiana, la protección al consumidor y la promoción del uso de energías no convencionales de manera sostenible con el medio ambiente y los recursos naturales.	Se realizan capacitaciones y campañas informativas acerca del recurso	Programa para el uso racional y eficiente de la energía	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Programa para el uso racional y eficiente de la energía	Asistente HSEQ Directora HSEQ Gerencia	No aplica



MATRIZ LEGAL

		ELABORADO POR: Paola Rios - Aurla Sanabria				APROBADO: Jurado Trabajo de Grado				VIGENTE		
										EN PROCESO DE IMPLEMENTACION		
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS EMITIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL				
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NUMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA
14	Decreto 351 DEL 2014	Congreso de la Republica	Resucosus Humanos SG-SST	Tiene por objeto reglamentar ambiental y sanitariamente, la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares, generados por personas naturales o jurídicas.	Se realiza divulgación del contenido del manual para que sea ejecutado	Manual de gestión de residuos hospitalarios	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Plan Integral de Gestión de Residuos Solidos	Asistente HSEQ Directora HSEQ Gerencia	No aplica
15	Decreto 4741 de 2005	Congreso de la Republica	Resucosus Humanos SG-SST	Se reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.	Se realiza divulgación del contenido del manual para que sea ejecutado	Manual de gestión de residuos	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Plan Integral de Gestión de Residuos Solidos	Asistente HSEQ Directora HSEQ Gerencia	No aplica
16	Resolución 1164 de 2002	Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial	Resucosus Humanos SG-SST	Adoptar el manual de procedimientos para la gestión integral de residuos hospitalarios y similares	Se realiza divulgación del contenido del manual para que sea ejecutado	Manual de gestión de residuos hospitalarios	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Plan Integral de Gestión de Residuos Solidos	Asistente HSEQ Directora HSEQ Gerencia	No aplica
17	Ley 232 de 1995	Congreso de la Republica	Resucosus Humanos SG-SST	Certificar el funcionamiento de los establecimientos con el concepto sanitario favorable	Mediante la visita de la entidad de salud se obtiene el concepto.	Concepto favorable	Departamento HSEQ	Vigente	En proceso de implementación	Concepto favorable	Departamento HSEQ	No aplica
18	Resolución 3957 de 2009	Secretaria distrital de ambiente	Resucosus Humanos SG-SST	Por la cual se establece la norma técnica, para el control y manejo de los vertimientos realizados a la red de alcantarillado público en el Distrito Cápita	Cumplir con lo establecido en lo referente a los vertimientos en el distrito Capital	Permisos de vertimientos Caracterización de vertimientos	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Permisos de vertimientos Caracterización de vertimientos	Departamento HSEQ	No aplica
19	Estatuto tributario	DIAN	Resucosus Humanos SG-SST	Registro tributario de la empresa, legalización de facturación	Se aplica en todas las facturas que emite la empresa	Rut, autorización y numero de resolución para emisión de facturas	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Rut, autorización y numero de resolución para emisión de facturas	Gerente Contador	No aplica



MATRIZ LEGAL

		ELABORADO POR: Paola Rios - Aurta Sanabria				APROBADO: Jurado Trabajo de Grado				VIGENTE EN PROCESO DE IMPLEMENTACION		
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS EMITIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL				
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NUMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA
20	Código de comercio	Cámara de comercio	Resucosus Humanos SG-SST	Lejes y normas que rigen el comercio colombiano	Nombrar un representante legal que tenga las capacidades para direccionar la empresa	Certificado de existencia y representación legal	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Certificado de existencia y representación legal	Presidencia Gerencia Suplente	No aplica
21	DECRETO 734 DE 2012	Presidente de la republica de Colombia	Resucosus Humanos SG-SST	Por el cual se reglamenta el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y se dictan otras disposiciones.	reglamenta las disposiciones legales contenidas en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, así como otras disposiciones legales aplicables a la contratación estatal	Notificaciones de adjudicaciones de contratos	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Notificaciones de adjudicaciones de contratos	Gerencia	No aplica
22	Código sustantivo del trabajo	Ministerio de trabajo y protección social	Resucosus Humanos SG-SST	Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre jempleadoresj y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	Cumplir con lo establecido en el contrato entre la empresa y el trabajador	Contratos de trabajo	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Contratos de trabajo		No aplica
23	Resolución 1634 de 2004	Secretaria distrital de ambiente	Resucosus Humanos SG-SST	Manejo de RAEEES	cumplir con licencias ambiental de gestores externos	Actas de Deposición	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Tener los documentos de acatas de deposición	Departamento HSEQ	No aplica
24	Resolución 3957 de 2010	Secretaria distrital de ambiente	Resucosus Humanos SG-SST	Requerimiento de permiso de Vertimientos	Cumplir con las cargas contaminantes para la registro de vertientes	Cumplir con el requisito de Publicidad Exterior	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Tener informe técnico caracterización de vertimientos industriales planta Fontibón	Departamento HSEQ	Tener el informe técnico de cagas contaminantes
25	Decreto 953 de 2000	Secretaria distrital de ambiente	Resucosus Humanos SG-SST	Lineamiento de Publicidad Exterior	Exterior Visual Registro de publicidad Exterior	Registro de Publicidad Exterior	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Tener Registro de Publicada Exterior	Departamento HSEQ	Donde se puede colocar la publicidad



MATRIZ LEGAL

MATRIZ LEGAL													
						ELABORADO POR: Paola Pinos - Aurta Sanabria				APROBADO: Jurado Trabajo de Grado			VIGENTE
													EN PROCESO DE IMPLEMENTACION
N°	TÍTULO DEL REQUISITO	ENTIDAD	PROCESO IMPLICADO	EXIGENCIA	APLICACIÓN	DOCUMENTOS EMITIDOS	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	MONITOREO Y CONTROL					
								ACTUALIZADO Y VIGENTE	APLICACIÓN	DOCUMENTO DE SOPORTE	FIRMA RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	NUMERO DE ACCIÓN CORRECTIVA	
26	Resolucion 1511 2010	El congreso de la republica	Resucusos Humanos SG- SST	Por la cual se establecen los Sistemas de Recolección Selectiva y Gestión Ambiental de Residuos de Bombillas y se adoptan otras disposiciones.	RAEES	REPEL	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Ambiental	Departamento HSEQ	Reponsabilidad de manejar adecuadamente los residuo de luminaria	
27	Ley 1562 de 2012	Ministerio de proteccion social	Resucusos Humanos SG- SST	Disposiciones en materia de salud ocupacional en cuanto a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan	Sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo con los subprogramas de: Medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad industrial e higiene industrial y se implementa con el cronograma de actividades.	Sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo, cronograma de actividades	Gerente	Vigente	En proceso de implementación	Sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo, cronograma de actividades y todos los documentos involucrados en el sistema		No aplica	