

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA SR BURGER LA CAPILLA, DE
DOSQUEBRADAS**

**JUAN SEBASTIAN OSORIO GUTIERREZ
LUIS FELIPE MARTINEZ CADENA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA, RISARALDA
JULIO 08 DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA SR. BURGER LA CAPILLA., DE
DOSQUEBRADAS**

**Proyecto de grado para optar título de
INGENIERO INDUSTRIAL**

JUAN SEBASTIAN OSORIO GUTIERREZ

C.C. 1.088.006.703

LUIS FELIPE MARTINEZ CADENA

C.C. 1.087.555.749

Director

CARLOS ALBERTO LONDOÑO CARDONA

INGENIERO CIVIL ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA, RISARALDA

JULIO 08 DE 2021

NOTA OBTENIDA

APROBADO

RESUMEN

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

ABSTRACT

The company SR. BURGER LA CAPILLA addresses the prevention of occupational injuries and illnesses, the protection and promotion of the health of workers, through the implementation of a logical method and in stages whose principles are based on the PDCA cycle (Plan, Do, Verify and Act) and that includes the policy, organization, planning, application, evaluation, audit, and improvement actions.

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2.1Sistematización	10
3. JUSTIFICACIÓN	11
4.INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	12
4.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	12
4.2 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.....	13
4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	14
4.4 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO	16
5. OBJETIVOS.....	20
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	20
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
6. MARCOS REFERENCIALES.....	21
6.1 MARCO CONCEPTUAL	21
6.2 MARCO LEGAL.....	28
7. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
7.1 MATRIZ LEGAL.....	32
6.2 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	32
6.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	34
6.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
6.5 POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS	44
6.7 COMITÉ DE CONVIVENCIA.....	46
6.8. ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE	65
6.9 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	66
6.10. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y/O PELIGROS.....	67

6.11 EVALUACION INICIAL.....	67
6.12 HALLAZGOS	67
6.12.1 HALLAZGO EN CONDICIONES DE TRABAJO.....	67
6.13 MATRIZ DE PELIGROS	68
6.14. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	68
6.15 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. .	72
6.16. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION - VIGILANCIA EN SALUD	72
6.17. MANEJO DE DOCUMENTACION	72
6.18. SUMINISTRO Y PROVEEDORES	72
6.19. ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL.....	73
6.20. PROGRAMA DE ÓRDEN Y ASEO	73
6.21 AUDITORÍAS INTERNAS	73
6.22 PROGRAMA DE FORMACION CONTINUADA	73
6.23 PLAN DE MEJORAMIENTO	73
6.24 PLANES DE EMERGENCIA	73
6.25PLAN DE TRABAJO ANUAL.....	73
6.26 PLAN DE CAPACITACIONES.....	74
6.27 COSTOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	74
6.28 INDICADORES DE GESTIÓN.....	74
6.29 VIGÍA	74
6.30 RECURSOS	74
6.30.1 Recursos Humanos.....	74
6.30.2 Recursos Económicos	75
7.BIBLIOGRAFÍA.....	76

INTRODUCCIÓN

El Trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acorde con su dignidad humana y poder realizarse como persona en el área física, intelectual y social.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Para trabajar con eficiencia es necesario estar en buenas condiciones de salud, pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo constituye a deteriorar la salud del individuo, debido a las condiciones inadecuadas en que se realiza. Si se mejoran las condiciones de trabajo, se preservan las condiciones de salud que conlleva al bienestar del trabajador y aumento de producción en la empresa.

Por ende, la legislación colombiana exige la presencia de un Sistema De Gestión de Seguridad y Salud En El Trabajo (SG-SST), el cual debe ser diseñado y ejecutado por todos y cada uno de los empleadores del país.

“La empresa SR. BURGER LA CAPILLA en cumplimiento a los establecido en la ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015 y la normatividad vigente, ha estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la empresa SR. BURGER LA CAPILLA. y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, la empresa SR. BURGER LA CAPILLA aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos

principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

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

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa SR. BURGER LA CAPILLA, no cuenta actualmente con ninguna actividad tendiente al cumplimiento de la normativa legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo; de esta manera, carece de Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Brigada de emergencias, Plan de contingencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc. Lo que ha contribuido en el constante ausentismo que se presenta, así como la disminución de la productividad en algunas temporadas. Es por esto, que la empresa en miras de cumplir con las exigencias legales, así como mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y por ende su productividad, busca el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Teniendo en cuenta también que la empresa lleva ya varios años intentando surgir y llegar más allá pero aun así no lo ha conseguido, quieren ir pasar de este punto y por esto se quiere implementar.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa SR BURGER LA CAPILLA está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar un SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa SR. BURGER LA CAPILLA, con el fin de preservar

la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

1.2.1 Sistematización

¿Es de conocimiento para la empresa SR. BURGER LA CAPILLA, las situaciones de riesgo existentes en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores asociadas a su actividad?

¿Cuenta la empresa en la actualidad con las respectivas Políticas de Seguridad en el Trabajo, Convivencia Laboral y No consumo de alcohol y Sustancias Psicoactiva?

¿Conoce o cuenta la empresa SR. BURGER LA CAPILLA, con los patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en?

¿Posee la empresa SR. BURGER LA CAPILLA un plan lógico sobre las actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

3. JUSTIFICACIÓN

La importancia de esta propuesta radica en que está basada en mejorar las condiciones de trabajo y ambiente laboral de las diferentes áreas de la empresa SR. BURGER LA CAPILLA mediante la implementación de un plan de higiene y seguridad industrial, con el fin de mantener seguro y motivado a cada uno de sus trabajadores. Toda empresa sin importar su actividad o tamaño deben contar con un programa o plan de seguridad y salud en el trabajo, no solo para mantener seguro a sus empleados si no que es una obligación legal.

Al mejorar las condiciones de trabajo en la empresa SR. BURGER LA CAPILLA favorece la productividad de los colaboradores, un ambiente de trabajo limpio, organizado, el uso de EPP, las capacitaciones y todos los aspectos relacionados al bienestar de cada trabajador, ayudan a que se reduzcan gastos, accidentabilidad y ausentismos laborales.

Otro factor importante es: porque lo exige la ley. Esta es la N° 19587, vigente desde el año 1972, reglamentada en el año 79' por el decreto N° 351 y en el año 96' por el decreto N°1338, y regula las prevenciones que las empresas deben tomar para evitar que sus trabajadores sufran accidentes. La misma dice "las empresas deben contar con el asesoramiento de un profesional en higiene y seguridad en el trabajo.

Otro de los motivos fundamentales, es porque cuida la economía de la empresa, a las multas que se generan a raíz de los incumplimientos de estas normativas, sino también al cuidado de los bienes puestos en función productiva (Ej.: el mal funcionamiento de maquinarias, por no contar con revisiones periódicas) y a los costos que traen aparejadas las enfermedades profesionales o los accidentes laborales. Pensemos, más allá de la remuneración que le corresponde a un trabajador accidentado, ¿Cuánto nos cuesta conseguir otra persona para ese puesto? ¿Cuánto tardamos en capacitarla para que produzca la misma cantidad que el trabajador anterior? ¿Cuánto perdimos?

4.INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL	<i>EMPRESA SR. BURGER LA CAPILLA</i>
UBICACIÓN	CR 15ª 57-37 DOSQUEBRADAS
NIT	9866836-1
ACTIVIDAD ECONÓMICA	<i>5523-ependio por autoservicio de comidas preparadas en restaurantes</i>
ARL	SURA GR II
EPS	COOMEVA, SURA, MEDIMAS
FPC	COLPENSIONES

Tabla 1. Información general de la empresa.

4.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

-RESEÑA HISTÓRICA

Todo empezó con un sueño... Un día Manuel citó a su amigo Javier para comentarle que quería abrir un restaurante, una de esas asignaturas pendientes. Para ello necesitaba un socio en el que confiase ciegamente y allí en un sofá de su casa, cerveza en mano, se empezó a forjar la idea. No tardaron en empezar a hablar de una de sus pasiones, la hamburguesa, e hicieron un recorrido por las mejores hamburgueserías de Pereira, Bogotá, Cali y llegaron a una conclusión: no hay hamburgueserías que traten su producto desde un punto de vista estrictamente gourmet. Javier no dudó en contactar con su buen amigo Paco Pérez, este vio clarísimo desde el principio “Es una idea fantástica pero arriesgada, ¿os atrevéis?” Para hacer hamburguesas gourmet la cocina debe funcionar como un restaurante gourmet, con mucho personal de cocina cualificado y bien organizado. El proceso

empieza de cero cada mañana, picar las mejores piezas frescas de carne disponibles para elaborar cada hamburguesa (Wayuu, Avestruz, Ternera, Vaca, Angus, Atún...) en una picadora refrigerada a 0° C. para mantener el producto con la calidad y sabor que la elaboración de nuestros productos requiere. Condimentar cada una de ellas con diferentes ingredientes para crear recetas únicas y equilibradas con producto local y ecológico siempre que sea posible para garantizar su frescura. Evitamos el uso de prensadoras que el jugo elaborando las hamburguesas a mano, por lo que resultan esponjosas y mucho más sabrosas. No menos importante es disponer diariamente de un pan artesanal sin aditivos, trabajo de largos meses de pruebas.

- MISIÓN

“Brindar alimentos de alta calidad en un ambiente familiar y cálido. Ser una empresa líder en el servicio de comida rápida a nivel nacional, manteniendo altos estándares de calidad a nuestros clientes, cuidando el talento humano y relación con proveedores.”

- VISIÓN

“Ser una empresa líder en el servicio de comida rápida a nivel nacional, manteniendo altos estándares de calidad a nuestros clientes, cuidando el talento humano y relación con proveedores.”

4.2 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

CARGO	# DE PERSONAS
ASISTENTE DE COCINA	1
ADMINISTRADOR	1
JEFE DE COCINA	1
GERENTE	1
ASISTENTE CONTABLE	1
TOTAL, ÁREA ADMINISTRATIVA	5

ÁREA OPERATIVA

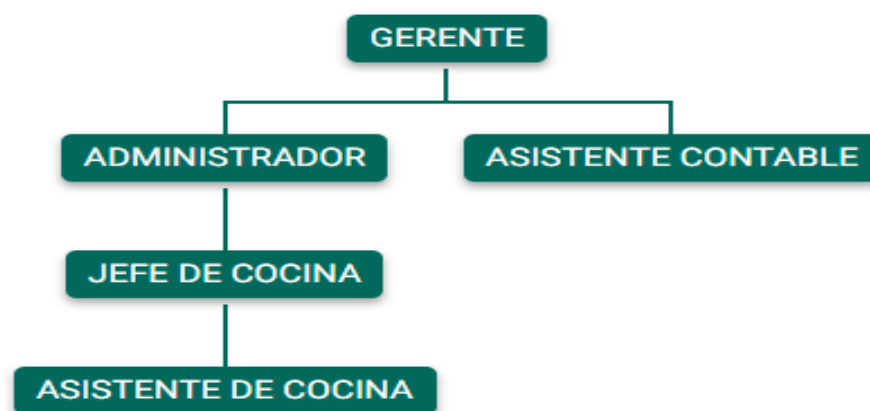
CARGO	# DE PERSONAS
TOTAL, ÁREA OPERATIVA	0

Tabla 2. Personal de la empresa.

4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA GENERAL

Ilustración 1. Organigrama general de la empresa.



Fuente: Gerencia

GERENTE	Planeación de las actividades que se desarrollen dentro de la empresa Organizar los recursos de la entidad Definir a donde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, entre otras muchas tareas Fijación de una serie de objetivos que marcan el rumbo y el trabajo de la organización Crear una estructura organizacional en función de la competencia, del mercado, de los agentes externo para ser más competitivos y ganar más cuota de mercado Estudiar los diferentes asuntos financieros, administrativos, de marketing, etcétera. Hacer de líder de los diversos equipos
ADMINISTRADOR	Llevar a cabo todas aquellas actividades necesarias para alcanzar los objetivos planteados, es decir, desempeñar sus funciones básicas para que la empresa se encamine hacia la consecución de esas metas.
ASISTENTE CONTABLE	Realizar actividades administrativas de archivo, control y elaboración de correspondencia, digitar y registrar las transacciones contables de las operaciones de la compañía y verificar su adecuada contabilización, elaborar nómina y liquidación de seguridad social.
JEFE DE COCINA	Planifica las tareas del personal de cocina y supervisa su trabajo. Realiza los encargos de aprovisionamiento para la cocina y controla su calidad, cantidad y correcto almacenamiento. Instruye al personal de cocina en cuanto a las técnicas y los procedimientos necesarios para preparar y conservar los alimentos.
ASISTENTE DE COCINA	Limpiar, pelar y cortar las verduras Mezclar los ingredientes. Desplumar aves de corral Picar carne Desescamar pescado. Mantener limpia la cocina y los utensilios Colaborar en la conservación de las materias primas y los productos de uso en la cocina Las funciones pueden depender del tamaño de la cocina en la que trabajen. En una cocina con más personal especializado, el ayudante puede dedicarse exclusivamente a preparar la comida. En una cocina con menos personal, sus funciones se amplían abarcando tareas específicas como almacenar los alimentos y hacer el inventario, limpiar la cubertería y cristalería o prestar apoyo puntual durante el servicio de comidas.

Tabla 3. Perfiles de cargo.

4.4 PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Ilustración 2. Antigüedad en la empresa (en años)

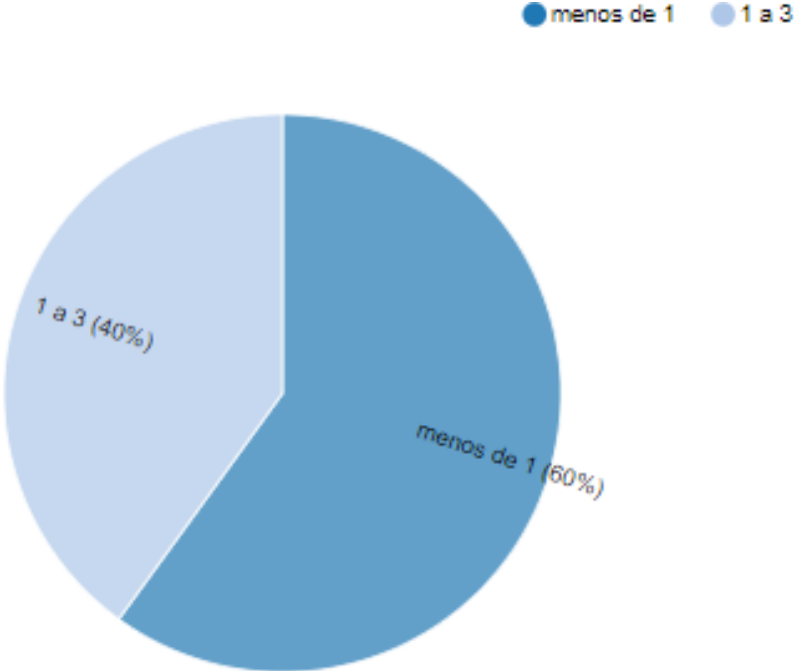


Ilustración 3. Antigüedad en el cargo (en años)

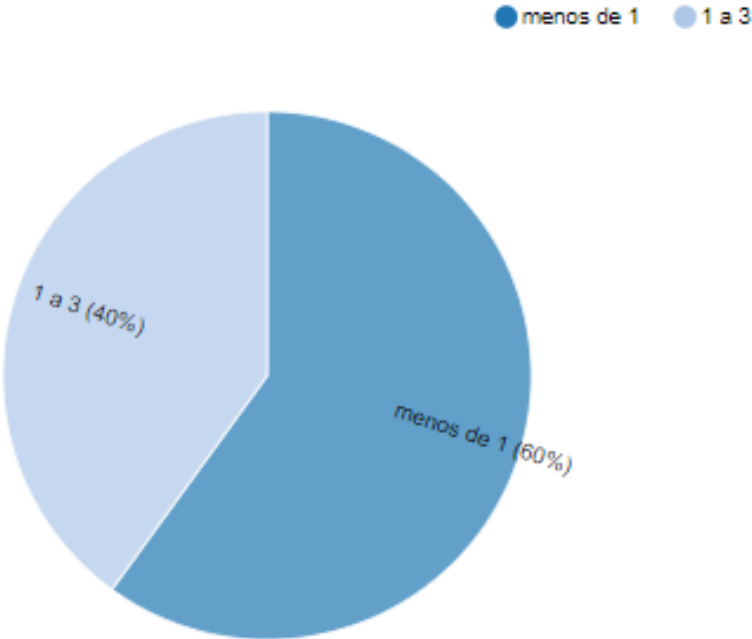


Ilustración 4. Rango de Edad

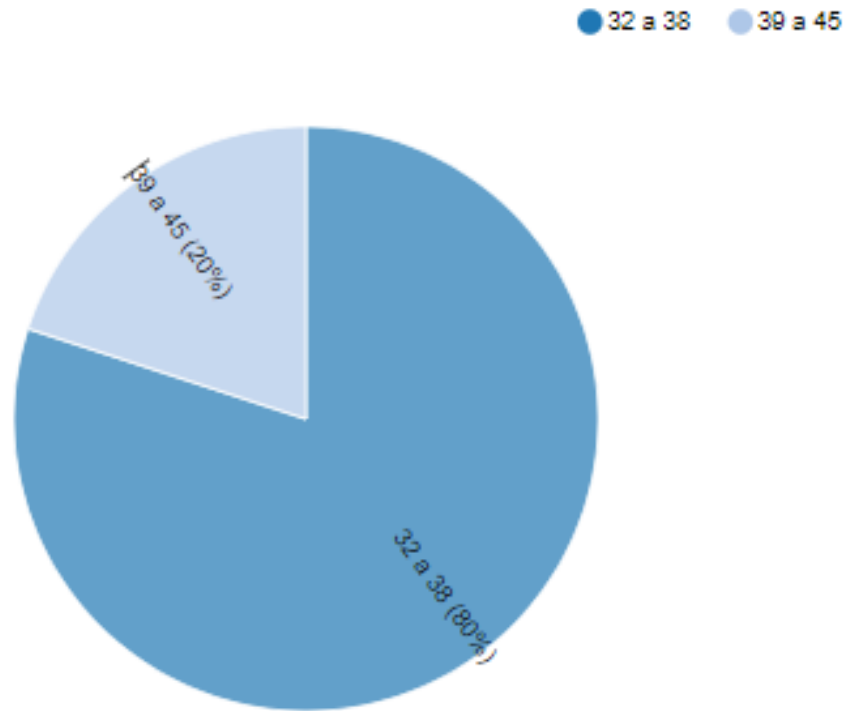


Ilustración 5. Genero

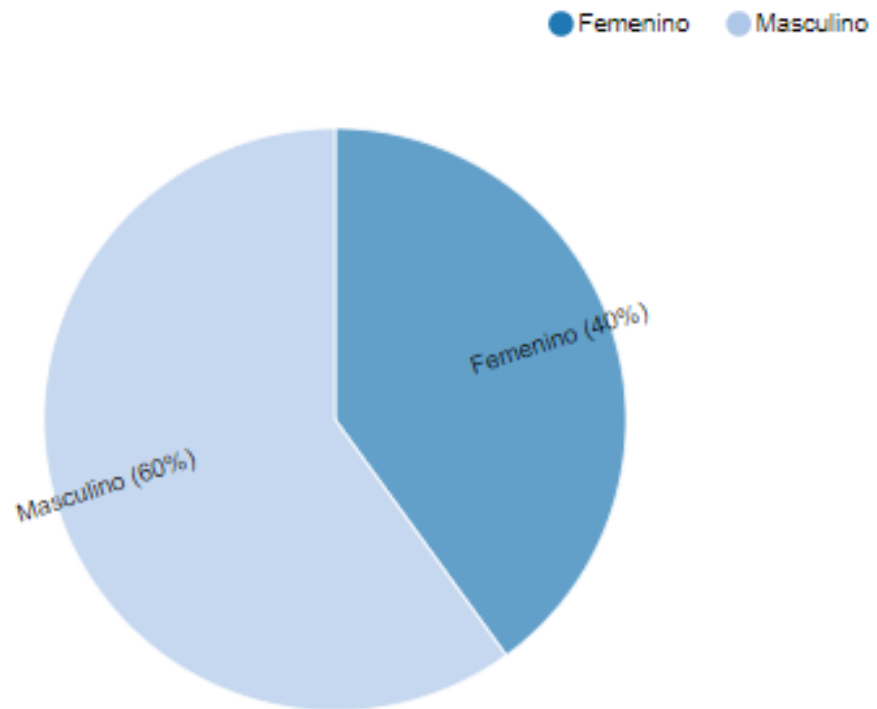


Ilustración 6. Estado civil

● Soltero ● Casado ● Union Libre

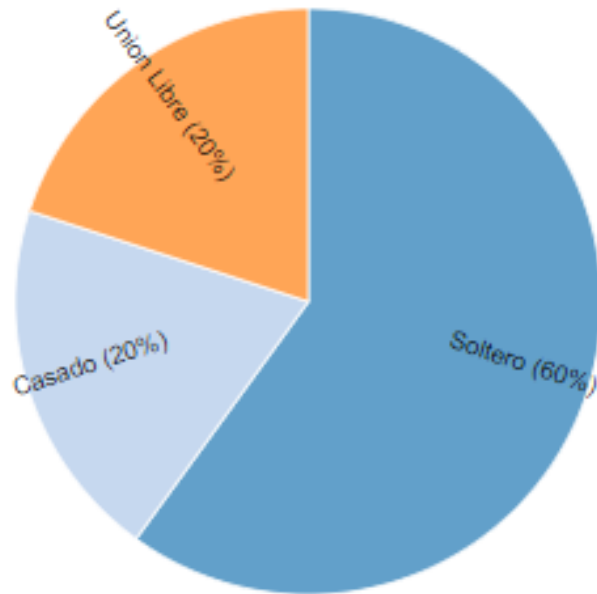


Ilustración 7. Nivel de escolaridad

● Profesional ● Tecnólogo

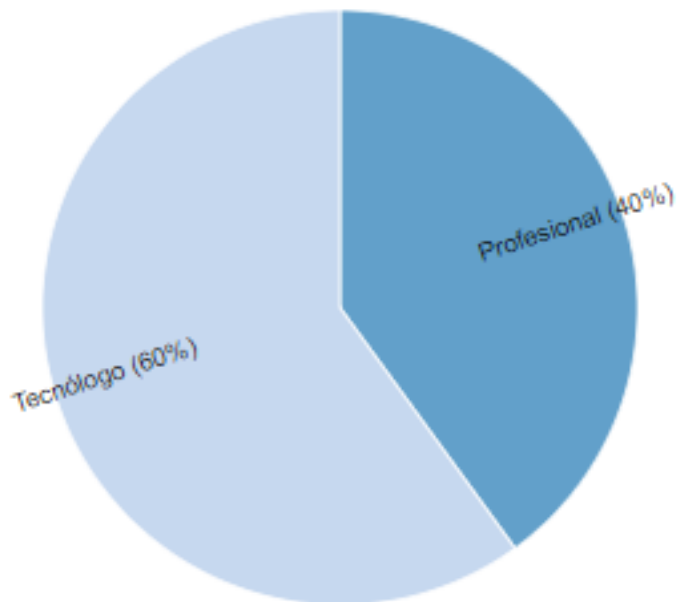


Ilustración 8. Estrato

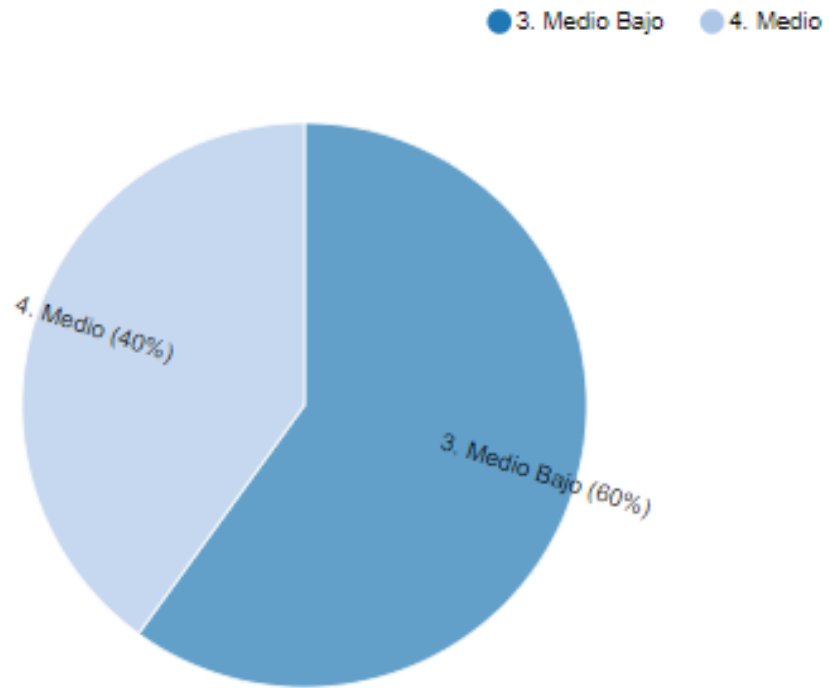
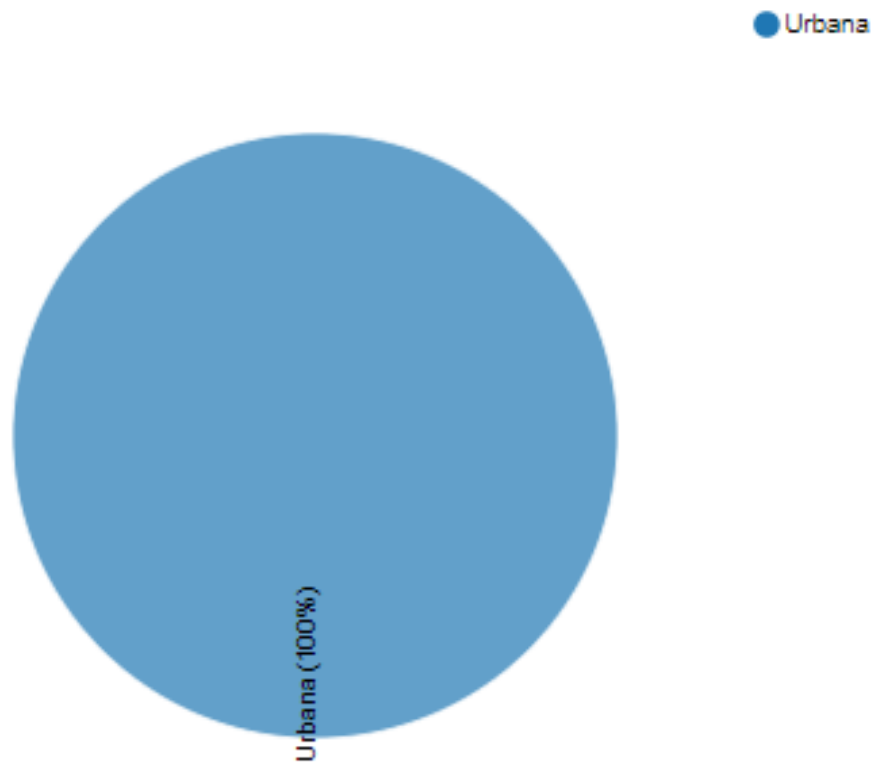


Ilustración 9. Zona de residencia



5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar el Diseño del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa SR. BURGER LA CAPILLA

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa SR. BURGER LA CAPILLA, teniendo como diagnóstico inicial la evaluación de los estándares mínimos de calidad (Resolución 0312/20199 y demás aspectos del Decreto 1072/2015)
- Diseñar políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa SR. BURGER LA CAPILLA, entre otras
- Implementar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Copasst
- Determinar actividades a realizar en el Sistema de Gestión de acuerdo con las exigencias del Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.
- Plantear un modelo para la evaluación de costos de la accidentalidad

6. MARCOS REFERENCIALES

6.1 MARCO CONCEPTUAL

Sistema general de riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (ley 1562 de 11 de julio de 2012).

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

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. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización que no está estandarizada debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

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

Enfermedad laboral: Es una enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Elementos de protección personal: Tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad. Los elementos de protección personal no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos pero ayudan a que la lesión sea menos grave.

Exposición: Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

Factor de riesgo: Es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación, y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Circunstancia o suceso que sucede de manera inesperada y que puede afectar al desarrollo de un asunto o negocio, aunque no forme parte de él.

Inducción: Proceso de bienvenida y capacitación inicial a un nuevo personal, para su inicio de labores en la organización.

Inspección de seguridad: Es aquella que analiza las instalaciones de trabajo mediante la observación, de este modo busca eliminar, controlar y disminuir los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos como también las acciones que puedan llegar a ocasionar un accidente de trabajo.

Mantenimiento preventivo: Es el destinado a la conservación de equipos o instalaciones mediante realización de revisiones y reparaciones que garanticen su buen funcionamiento y fiabilidad, el mantenimiento preventivo se realiza en equipos en condiciones de funcionamiento, por oposición al mantenimiento Correctivo que repara o pone en condiciones de funcionamiento aquellos que dejaron de funcionar o están dañados.

Mantenimiento correctivo: Aquel que corrige los defectos observados en los equipamientos o instalaciones, es la forma más básica de mantenimiento y consiste en localizar averías o defectos y corregirlos o repararlos.

Salud Ocupacional: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de las enfermedades profesionales, de las enfermedades generales, de los accidentes de trabajo y de las consultas de salud.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Registro: Documento que representa resultados obtenidos, o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.

Documento: Información y su medio de soporte (puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos).

No conformidad: Incumplimiento de un requisito.

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tienen sus propias funciones y administración.

Incidente: Evento relacionado con el trabajo en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad independiente de su severidad o víctima mortal.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con su desempeño de seguridad y salud ocupacional expresadas formalmente por la alta gerencia.

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Acción correctiva: Una acción correctiva es aquella que se lleva a cabo para eliminar la causa de un problema. Las correcciones atacan los problemas, las acciones correctivas sus causas.

Condiciones de Salud: Características de orden físico, mental, ambiental y social, que conforman el entorno del individuo. Se pueden agregar y analizar las características de varios individuos, con el fin de establecer las prioridades de salud de un colectivo.

Condiciones de Trabajo: Conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alternativas positivas o negativas sobre la salud del trabajador que la ejerce.

Cronograma: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se inscriben las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

Factor de Riesgo: Condición o evento, del ambiente, de la organización, o de la persona, capaz de contribuir al desarrollo de la contingencia o siniestro (enfermedad o desastre).

Grado de Peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición y las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Grado de Riesgo: Relación matemática entre la concentración, intensidad o el tiempo de exposición a un factor de riesgo, con la concentración, intensidad o tiempo de exposición permitidos.

Índice: Relación numérica comparativa entre una cantidad, tipo y otra variable. Es la relación constante entre dos cantidades.

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, relacionados con las cosas de ese evento o enfermedad.

Morbilidad: Número proporcional de personas que se enferman en una población y tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población y tiempos determinados.

Matriz de identificación de peligros: Método dinámico para la obtención de información sobre las condiciones de riesgo laboral, así como para el conocimiento de la exposición a que estén sometidos los distintos grupos de trabajadores.

Peligro: Fuente situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (Organización Mundial de la Salud).

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Valoración de Factor de Riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

Vigilancia Epidemiológica: Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto del ambiente como de las personas, que sirve de base para la

orientación de las decisiones y las acciones, para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos de la salud ocupacional.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión SG-SST para lograr mejoras en el desempeño en seguridad y salud ocupacional de forma coherente con la política en S y SO de la organización.

COPASST: Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

EPI: Elementos de protección individual.

6.2 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de cada uno de los trabajadores ha constituido una preocupación de interés público en el que participan gobierno y los particulares. Por esto el Gobierno Nacional ha establecido una serie de directrices legales sobre los cuales deben encaminarse las Actividades de la Salud Ocupacional para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, normas del Código Sustantivo del Trabajo, y por:

NORMA	CONTENIDO
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	Cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 9 de 1979 título III salud ocupacional	Esta ley trata sobre la prevención y protección del trabajador acerca de todas aquellas situaciones que afecten de manera directa la salud de la persona, además de todos los riesgos que afectan al trabajador como son el físico, el químico, biológico, orgánico, mecánico entre otros. Además, muestra las disposiciones y la reglamentación concernientes a los empleadores, contratistas y trabajadores.
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979.	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
DECRETO 586 DE 1983	Establecimiento comités de salud ocupacional
DECRETO 614 DE 1984	"Artículo primero: El presente decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el País, para la posterior constitución de un Plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo..."

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.
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.
DECRETO 2177 DE 1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
RESOLUCIÓN 13824 DE 1989	Medidas de protección de salud.
RESOLUCIÓN 1792 DE 1990	Por la cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
LEY 50 DE 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
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.
DECRETO 1771 DE 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.
DECRETO 1772 DE 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
DECRETO 1281 DE 1994	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.
DECRETO 1833 DE 1994	Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
LEY 336 DE 1996	Por la cual se adopta el estatuto nacional de transporte".

Tabla 4. Marco legal.

7. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.1 MATRIZ LEGAL

Procedimiento para la identificación, actualización y evaluación del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos en seguridad, salud y trabajo que apliquen para los procesos de la empresa y de otra índole como los realizados en las empresas clientes, en los sitios de ejecución de los proyectos, al inicio y durante el desarrollo de estos.

Ver anexo Matriz legal

6.2 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

-OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.

- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.

Alcance

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa tiene alcance sobre todos los trabajadores vinculados directamente o a través de contratos temporales, personal independiente y contratistas.

6.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014 se pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización SG-SST que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente. .”

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: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo,

en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

10. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

11. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

12. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

13. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

14. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.

- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte, los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

-RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 10.

Artículo 10. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces.

Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud.

Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

6.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SR. BURGER LA CAPILLA.

Estamos comprometidos con las estrategias de prevención a través del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y en el Ambiente realizando actividades

continuamente en todos sus centros de trabajo para garantizar nuestro compromiso a través de:

1. Una identificación precoz, evaluación control e intervención sobre los factores de riesgo ocupacionales, ambientales y organizacionales que puedan producir enfermedades y accidentes laborales. Se promueve la capacitación, participación y concentración de los trabajadores en todas las actividades tendientes a la prevención de riesgos.
2. Ubicación adecuada en los puestos de trabajo de su recurso humano de acuerdo con sus capacidades psicofísicas y promueve la salud integral del trabajador, para favorecer así la productividad y el bienestar de nuestros trabajadores.
3. Minimizar amenazas que puedan generar daño a la propiedad (propia o ajena), materias primas, procesos o al medio ambiente y en general a las comunidades circunvecinas donde la empresa desarrolle sus actividades, siendo responsables socialmente.
4. Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad, salud en el trabajo y Ambiente y otros requisitos de otra índole aplicables a la organización.
5. Destinar todos los recursos financieros, físicos, humanos y técnicos para el control y compromiso con el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo, salud -- y medio ambiente a través del compromiso gerencial.

Se firma en la ciudad de _____, a los _____ días del Mes de _____ de 2021

Representante legal

6.5 POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención, establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.

POLITICA DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

SR. BURGER LA CAPILLA.

A través de la gerencia general, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, ya que estas pueden afectar el estado mental y fisiológico e influir negativamente en el desempeño laboral de los empleadores y contratistas.

Esta política tiene como objetivos:

- Restringir a los trabajadores y personal contratista de SR. BURGER LA CAPILLA. el consumo de bebidas alcohólicas y drogas psicoactivas durante la ejecución de actividades laborales, sean estas en oficina o en campo.
- Resaltar la responsabilidad de cada uno de los empleadores de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades.
- Prohibir a los trabajadores y personal contratista que realicen actividades laborales bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- Realizar campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas a través del programa de promoción de estilos de vida saludable.

Esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, cualquier conducta que vaya contra su cumplimiento se considera falta grave. Debe ser difundido entre el personal y contratistas de a empresa.

Se firma en la ciudad de _____, a los _____ días del Mes de _____ de 2021

Representante legal

6.7 COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

HOJA DE INSCRIPCIÓN CANDIDATOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA:

FECHA DE VOTACIÓN:

PERIODO:

N.º PLANCHA	NOMBRE COMPLETO	N.º CEDULA	CATEGORIA		CARGO	FIRMA
			PRINCIPAL	SUPLENTE		
1						
2						

Responsable del proceso para la elección del comité de convivencia laboral:

Atentamente,

Representante Legal

ACTA DE CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

PARA: TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

DE: Representante Legal

ASUNTO: ACTA DE CONVOCATORIA

Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 del año 2006 y la Resoluciones 652 y 1356 del 2012, con relación a la conformación del Comité de Convivencia laboral, convoco a todos los Trabajadores a participar de la Asamblea de Votación para escoger los miembros del Comité, el día XX de XXX del XXX a las XXXX, en la sala de capacitación.

El método de votación se llevará a cabo de la siguiente manera; el porcentaje mas alto de votos de los Candidatos que fueron escogidos previamente por parte de todos los Colaboradores, será el representante y los votos más bajos será el suplente.

Los candidatos de los Empleados al Comité de Convivencia laboral, son:

POSTULADOS	CARGOS

Atentamente,

.....

Representante Legal

ACTA DE ESCRUTINIO Y VOTACIÓN

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FECHA:

PARA: TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

DE: Representante Legal

ASUNTO: ACTA DE ESCRUTINIO

Siendo las xx. del xx de xx del xxx, se dio por terminado el proceso de votación para la elección de los candidatos al Comité de Convivencia laboral de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el periodo de Vigencia del Comité a

En calidad de jurados de votación encargados de la mesa estuvieron las señoras: xxxx y xxxxx

Efectuado el escrutinio de los votos, se obtuvo el siguiente resultado:

CONTEO DE VOTOS	
Candidatos	Número de Votos
TOTAL, VOTOS	

Siendo las a.m. se dió por terminada la reunión.

En constancia firma la comisión de escrutinio,

NNNNNNNNNNNN

C.C.

NNNNNNNNNNNN

C.C.

ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIÓN AL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

FECHA:

PERIODO:

ASUNTO: Resultado de la elección de los Representantes y Suplentes al Comité de Convivencia laboral

Candidatos	N.º de Votos obtenidos	Porcentaje%
TOTAL, VOTOS		100

En consecuencia resultaron elegidos como representantes y suplentes de los trabajadores al Comité de Convivencia laboral, las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	CATEGORIA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE
		X	
			X

En constancia de lo anterior se firma al día del mes de del año 20.

.....

Representante Legal

ACTA DE ELECCION DEL REPRESENTANTE Y SU RESPECTIVO SUPLENTE
POR PARTE DEL EMPLEADOR AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA:

PARA: TODO EL PERSONAL DE ADMINISTRACION

DE: Representante Legal

ASUNTO: Elección del Representante y su respectivo suplente por parte del
empleador al Comité de convivencia laboral

Yo,, en calidad de representante legal de la empresa SR.
BURGER LA CAPILLA.de acuerdo en la Ley 1010 del año 2006, y las Resoluciones
652 y 1356 del 2012, la cual indica que el empleador nombrará directamente su
representante (1) con sus respectivos suplentes, con el fin de conformar el Comité
de convivencia laboral de seguridad y salud en el trabajo.

Por tal motivo, hago mención de los integrantes elegidos:

NOMBRE	CARGO	CATEGORIA	
		Representante	Suplente
		X	
			X

Atentamente,

.....

Representante Legal

ACTA No. 001

CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El día de xxxx de 20 , siendo las a.m pm, en las instalaciones de la empresa SR. BURGER LA CAPILLA., con NIT XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, se reunieron el Representante Legal, los Miembros electos del Comité de Convivencia laboral y la coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de formalizar la constitución y puesta en marcha de este Comité dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1010 del año 2006, Resolución 2646 del 2008 y la Resoluciones 652 y 1356 del 2012, así como a las demás exigencias del Ministerio de Protección y Seguridad Social, y lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa.

El periodo de vigencia del Comité es de dos años (2), el Empleador está obligado a proporcionar, el espacio, el tiempo, las actividades y capacitar a los integrantes para brindar un buen funcionamiento a dicho Comité.

Temas tratados:

1. Se decide conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual estará integrado por parte de los trabajadores;

4. El Comité de Convivencia Laboral da a conocer al personal de la Compañía el procedimiento para el reporte de eventos de Acoso Laboral y como se reciben los reportes del presunto Acoso Laboral.

5. Se define que el presente Comité de convivencia se reunirá trimestralmente, a partir de esta primera reunión, con el fin de evaluar algún posible caso de Acoso laboral, reportado por uno de los trabajadores de la empresa.

6. De acuerdo a lo planteado en el anterior punto, las fechas propuestas para las reuniones del Comité de Convivencia en este año son:

FECHA 1

FECHA 2

7. Es importante, aclarar que, en caso de llegar a presentarse una situación catalogada como una posible situación de acoso laboral, por algún miembro del personal de la Compañía, el Comité de Convivencia se reunirá de forma extraordinaria, fuera de las fechas ya mencionadas.

8. Se agenda la siguiente reunión para el día XX de XXX del año en curso.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral

Las siguientes son algunas de las responsabilidades del Comité de convivencia laboral:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Con la creación del Comité de Convivencia laboral, se está dando cumplimiento a las normas legales vigentes en respecto a Seguridad y Salud en el trabajo se refiere.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y SST de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Funciones del presidente del Comité

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Funciones del secretario del comité

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

Casos Evaluados:

Ninguno, ya que esta es la primera reunión de establecimiento del Presente Comité.

Observaciones y/o Sugerencias:

Continuar con las fechas de reuniones planteadas.

Firmas de los integrantes principales:

Firmas de los suplentes:

La empresa en su interés por garantizar un buen clima laboral establece la siguiente Política de Convivencia Laboral:

SR. BURGER LA CAPILLA

POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL

La convivencia y las buenas relaciones laborales entre todos los trabajadores es uno de los pilares que sostiene una buena empresa, es por ello que SR. BURGER LA CAPILLA, consciente de la importancia de la prevención del acoso laboral y en consecuencia todos sus esfuerzos estarán dirigidos hacia el logro de un entorno laboral en el que prevalezca el respeto entre empleados.

Actuando en coherencia con la Ley 1010 del 2006 la empresa ha creado el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL el cual exige que el trato entre los empleados se base en la confianza y la dignidad personal, por lo cual debe evitarse toda acción o palabra que pueda resultar hostil, inoportuna u ofensiva. Dichos comportamientos, palabras o tratos, que afecten a otra persona en su trabajo serán considerados como acoso.

Para SR. BURGER LA CAPILLA es primordial la tolerancia ante la diversidad y la no discriminación por razón de género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad, situación personal o social, por lo tanto, no acepta ningún tipo de acoso laboral.

El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo de acuerdo con el artículo 12 del capítulo VII del reglamento interno de trabajo.

Se firma en la ciudad de xxxx, a los xxxx días del Mes de xxxxx de 20121

Representante legal

6.8. ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Las actividades para el fomento de vida saludable en el entorno laboral consisten en impulsar, mediante un plan de acción coordinado y con el esfuerzo común de trabajadores y la dirección, una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos para la salud hayan sido minimizados. La ley 1562 del 2012 refiere en su “Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo serán las siguientes:

“Implementar un programa para el fomento de estilo de vida saludable.”

Las actividades para el Programa de Estilo de Vida Saludables serán las siguientes:

ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y
Transmisión de enfermedades sexuales

Fomento del buen clima laboral:

organización de actividades, actos o competiciones deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable

Buenos hábitos alimenticios

Manipulación de alimentos

Programas de integración Empresa – Trabajador- Familia - Empresa

Coordinación con Cajas de Compensación

Hábitos saludables

Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras, con apoyo de la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

6.9 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

La metodología utilizada para establecer el Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud consiste en un proceso de: recolección de la información

Se recurre a Visitas, inspecciones y entrevistas individuales y/o grupales con cada uno de los colaboradores y directivos, las cuales se realizan en las diferentes jornadas laborales con el fin de determinar:

- Condiciones laborales en general
- Condiciones de salud
- Condiciones Ambientales
- Procesamiento de la información

El manejo de la información recolectada se procesa mediante una base de datos diseñada para tal fin.

6.10. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y/O PELIGROS

Ver Anexo Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos y/o peligros

6.11 EVALUACION INICIAL

Ver Anexo evaluación inicial

6.12 HALLAZGOS

6.12.1 HALLAZGO EN CONDICIONES DE TRABAJO

FACTOR DE RIESGO

- Sísmico-
- Sobre cargas y esfuerzo físico
- Iluminación
- Almacenamiento en Bodega
- Señalización
- Manejo de Herramientas
- Relaciones interpersonales, Trabajo monótono, Trato con público

No se presentan registros sobre las condiciones de salud

6.13 MATRIZ DE PELIGROS

Ver Anexo matriz de peligros

6.14. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZON SOCIAL: SR BURGER LA CAPILLA

NIT: 9.866.836-1

Nº SUCURSALES O AGENCIAS: 1

DIRECCIÓN: CR 15ª 57-37 DOSQUEBRADAS TELEFONO: 316829066

ARL: SURA

CLASE O TIPO DE RIESGO ASIGNADO: 1. Mínimo

Código de la actividad económica según decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos laborales: 1084 - Elaboración de comidas y platos preparados., 5613 - Expendio de comidas preparadas en cafeterías., Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos: A

ARTÍCULO 1. La empresa SR BURGER LA CAPILLA se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada 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, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1477 de 2014, Decreto 1072 de 2015, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. SR BURGER LA CAPILLA, La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1443 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan. Código: . Versión: 1.0 Fecha: 13/07/2021 Página:1 de 4 SR BURGER LA CAPILLA REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 3. SR BURGER LA CAPILLA, se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989, el Decreto 1443 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015. El cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos: 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 riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, o accidente.

ARTÍCULO 4. Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por los listados a continuación PARÁGRAFO. A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

- accidentes Mayores (Naturales y/o Antropogénicos) Sísmico-Derrumbes
- ergonómicos Sobre cargas y esfuerzo físico
- físicos Iluminación
- Locativos Almacenamiento en Bodega, Señalización, Diseño de Planta
- mecánicos Manejo de Herramientas
- Psicosociales Relaciones interpersonales, Trabajo monótono, Carga de trabajo, Trato con público

ARTÍCULO 5. SR BURGER LA CAPILLA, y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas

que se adopten para lograr la implantación 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 6. SR BURGER LA CAPILLA, ha implantado un proceso de inducción al trabajador en 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.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso. ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras SR BURGER LA CAPILLA conserve, sin cambios substanciales, 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 limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 "supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social". El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

Dado en Risaralda, el día 13 de Julio del año 2021.

MANUEL ALONSO RUIZ CARMONA

Representante Legal

6.15 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

Documentos y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, y el establecimiento de acciones para prevenir su incidencia y mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Ver anexo- investigación de incidente, accidente de trabajo y enfermedades laborales

6.16. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION - VIGILANCIA EN SALUD

Ver anexo actividades de promoción y prevención - vigilancia en salud

6.17. MANEJO DE DOCUMENTACION

Ver Anexo manejo de documentación

6.18. SUMINISTRO Y PROVEEDORES

Ver Anexo suministro y proveedores

6.19. ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

Ver Anexo elementos de protección individual

6.20. PROGRAMA DE ÓRDEN Y ASEO

Ver Anexo programa de orden y aseo

6.21 AUDITORÍAS INTERNAS

Ver Anexo auditorías internas

6.22 PROGRAMA DE FORMACION CONTINUADA

Ver Anexo prog. de formación continuada

6.23 PLAN DE MEJORAMIENTO

Acciones correctivas y preventivas. Documento y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron las no conformidades y desviaciones del SG-SST, y a su vez establecer acciones para la prevención y mejora del SG-SST.

Ver Anexo plan de mejoramiento

6.24 PLANES DE EMERGENCIA

Ver Anexo planes de emergencia

6.25PLAN DE TRABAJO ANUAL

Documentos donde se definen las actividades y los recursos suministrados por la dirección para alcanzar cada uno de los objetivos SST propuestos, la aplicación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver Anexo plan de trabajo anual

6.26 PLAN DE CAPACITACIONES

Ver Anexo plan de capacitaciones

6.27 COSTOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Ver Anexo costos de AT

6.28 INDICADORES DE GESTIÓN

Ver Anexo indicadores del SG

6.29 VIGÍA

Ver Anexo nombramiento vigía

6.30 RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

6.30.1 Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.

- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias.
- Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

6.30.2 Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO LOZADA, Carlos Alberto. Diagnóstico, inspección y evaluación en la pequeña mediana y grande industria de programas de Salud Ocupacional.
- CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Riesgos básicos de la salud Ocupacional generadores de accidentes.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. NTC-1700. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Trabajos escritos: presentación y referencias bibliográficas. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- LEGIS. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional, 2000 Bogotá Colombia.
- OSSA PARRA, Marcela. Cartilla de citas: pautas para citar textos y hacer listas de referencias. Universidad de los Andes. Decanatura de Estudiantes y Bienestar Universitario. 2006.
- RESTREPO HINCAPIÉ, Martha Lucia. Clasificación general de Riesgos. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1994.
- TANGARIFE VELOZA, María Esnelia. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa DELTEC S.A. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. 2010.