

**PROPUESTA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA LA CASA DEL CAFÉ DEL  
MUNICIPIO DE CARTAGO**

**KELLY CHANTAL AGUIRRE RAMÍREZ  
NATALIA GALEANO CARDONA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
SEDE CARTAGO  
2019**

**PROPUESTA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA LA CASA DEL CAFÉ DEL  
MUNICIPIO DE CARTAGO**

**KELLY CHANTAL AGUIRRE RAMÍREZ  
NATALIA GALEANO CARDONA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Administradores de Empresas**

**Director  
Carlos Hernando Ramírez López  
Abogado. Profesional en Salud Ocupacional Especialista en Derecho Laboral  
y Seguridad Social**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CARTAGO  
2019**

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado:**

---

**Firma del jurado:**

---

**Firma del jurado:**

Cartago Valle, julio de 2019

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mis padres Oscar Antonio Galeano y Luz Albeny Cardona, ya que con esfuerzo, amor incondicional y dedicación, se esmeraron para apoyarme y guiarme, en construir mi futuro; Augusto López que con su cariño y apoyo me ayudó a no rendirme en el camino, a mi familia que han sido un pilar fundamental en el desarrollo de mi vida, como también a todas esas amistades y profesores, que gracias a Dios estuvieron en este proceso y aportaron una parte de su tiempo para agregar experiencia y buenos momentos para mi vida, y ante todo mi trabajo se lo dedico a Dios, por su infinito amor, por darme la vida, salud, sabiduría y tiempo para cumplir mis sueños.

*Natalia Galeano Cardona*

A Dios gracias por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para estar compartiendo este logro tan significativo en mi vida, además de su infinita bondad y amor. Este trabajo es dedicado a mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante, las palabras de aliento que me han permitido llegar hasta aquí y ser la persona que soy, pero más que nada, por su amor incondicional, y a mi familia que me apoyo a lo largo de mi formación universitaria.

*Kelly Chantal Aguirre Ramírez*

## **AGRADECIMIENTOS**

Le damos gracias infinitas a Dios, porque sin el nada sería posible, gracias a él por llevarnos de la mano siempre, a nuestra familia que dedicaron su tiempo, apoyo y amor, a los profesores que nos ayudaron desde nuestro inicio de formación hasta culminar este proceso en la universidad, gracias por la paciencia y por brindarnos su conocimiento, a nuestro director de grado el doctor Carlos Hernando Ramírez López, que de forma amable y paciente nos guio con su conocimiento, tiempo y amor por su labor, nos acompañó en el último escalón de nuestra carrera. Como también a nuestro coordinador de programa Orlando Posada Orrego, de la misma manera también queremos dar nuestros más sinceros agradecimientos a la Universidad del Valle, que nos acogió y nos dio la oportunidad de adquirir más conocimiento y cumplir con una meta, y por último, y no siendo menos importante en el proceso, agradecer a la empresa La Casa del Café de Cartago Valle y a todo su equipo de trabajo por brindarnos la oportunidad de estar allí.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	16
1. PROBLEMA .....	18
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1 Síntomas o causa .....	19
1.2.2 Pronóstico.....	19
1.2.3 Control al pronóstico .....	19
1.3 PREGUNTA PROBLEMA .....	19
2. OBJETIVOS.....	20
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	20
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
3. JUSTIFICACIÓN.....	21
4. MARCO REFERENCIAL .....	22
4.1 ANTECEDENTES.....	22
4.2 MARCO TEÓRICO .....	28
4.3 MARCO CONCEPTUAL .....	45
4.5 MARCO HISTÓRICO.....	59
5. DISEÑO METODOLÓGICO .....	77
5.1 ENFOQUE.....	77
5.2 TIPO DE ESTUDIO.....	77
5.3 MÉTODO.....	78
5.4 FUENTES.....	78
5.5 POBLACIÓN.....	78
6. RESULTADOS .....	81
6.1 ANÁLISIS EXTERNO .....	81
6.1.1 Dimensión política.....	81
6.1.2 Dimensión económica.....	86
6.1.3 Dimensión demográfica .....	88
6.1.4 Dimensión tecnológica.....	92
6.1.5 Dimensión jurídica .....	95
6.1.6 dimensión social .....	97
6.1.7 Matriz de evaluación de factores externos (EFE).....	100

6.1.8 Análisis MEFE .....	103
6.2 ANÁLISIS INTERNO.....	103
6.2.1 Fortalezas .....	104
6.2.3 Debilidades .....	106
6.2.4 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI) .....	108
6.2.5 Análisis e interpretación MEFI .....	111
6.3 MATRIZ DOFA .....	112
6.4 ANÁLISIS DEL SECTOR.....	118
6.4.1 Intensidad de la rivalidad .....	120
6.4.2 Amenaza de los nuevos entrantes .....	123
6.4.3 Poder de negociación con los proveedores .....	125
6.4.4 Poder de negociación con compradores .....	126
6.4.5 productos sustitutos .....	127
6.5 BENCHMARKING .....	128
6.5.1 Prospero Coffee Company.....	129
6.5.2 Volga Café Bar .....	129
6.5.3 Nebraska .....	130
6.5.4 Matriz del perfil competitivo MPC.....	130
6.5.5 Análisis benchmarking .....	138
6.6 ELABORACIÓN PROPUESTA DE MEJORAMIENTO.....	139
6.6.1 Diagnóstico de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo.....	139
6.6.2 manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	144
6.7 ESTANDARES MINIMOS SEGÚN LA RESOLUCION 0312 DE 2019 .....	150
6.7.1 Funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo .....	150
6.7.2 Asignación de recursos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo .....	154
6.7.3 Identificación de peligros y valoración de riesgos .....	159
6.7.4 Identificación de amenazas.....	165
6.7.5 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo .....	168
6.7.6 Vigía de seguridad y salud en el trabajo .....	176
6.7.7 Comité de convivencia laboral .....	178

6.7.8 Brigada de emergencia .....	181
6.8 CONDICIONES DE SALUD Y CAPACITACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	184
6.8.1 Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	206
6.8.2 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo .....	209
6.8.3 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) .....	215
6.8.4 Inducción y re-inducción en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo .....	217
6.9 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO .....	221
6.9.1 Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST .....	221
6.9.2 Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo SG-SST .....	223
6.10 PLAN ANUAL DE TRABAJO .....	225
6.10.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST .....	231
6.10.2 Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo .....	236
6.10.3 Mecanismos de documentación, auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST .....	243
6.10.4 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST .....	250
6.10.5 Gestión del cambio .....	254
6.11 VALOR AGREGADO A LA ASESORIA .....	258
6.11.1 Reglamento de higiene y seguridad industrial .....	258
6.11.2 Programa de inspecciones planeadas .....	261
6.11.3 Programas de gestión de riesgos específicos .....	267
6.12 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS .....	270
6.12.1 Objetivos plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias .....	272
6.12.2 Identificación de recursos, organismos de socorro y recursos humanos .....	272
6.12.3 Análisis de amenazas y vulnerabilidad .....	275
6.12.5 Revisión por la dirección .....	286



6.12.6 Mejora continua .....	291
6.12.7 Sistema de medición y control .....	296
7. CONCLUSIONES .....	300
8. RECOMENDACIONES .....	301
BIBLIOGRAFÍA .....	302
WEBGRAFÍA .....	304
ANEXOS .....	308

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resumen Antecedentes.....	27
Tabla 2. Síntesis del Marco Teórico.....	43
Tabla 3. <i>Información de la empresa</i> .....	49
Tabla 4. Matriz de impacto legal .....	73
Tabla 5. Legislación tributaria .....	82
Tabla 6. Legislación laboral .....	83
Tabla 7. Protección a la inversión extranjera .....	84
Tabla 8. Agremiaciones .....	85
Tabla 9. Ingreso Per Cápita .....	87
Tabla 10. Tasa de natalidad y mortalidad .....	89
Tabla 11. Evolución de migración e inmigración .....	90
Tabla 12. Nivel educativo.....	91
Tabla 13. Nivel de desarrollo tecnológico .....	93
Tabla 14. Avance en las TIC.....	94
Tabla 15. Nueva normatividad .....	96
Tabla 16. Tamaño de la población .....	98
Tabla 17. Tasa de desempleo .....	99
Tabla 18. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE) .....	101
Tabla 19. Matriz de evaluación de factores internos .....	110
Tabla 20. Matriz DOFA .....	113
Tabla 21. Matriz de perfil competitivo.....	132
Tabla 22. Resultados evaluación inicial .....	140
Tabla 23. Evaluación inicial usando la resolución 0312 de 2019 .....	140
Tabla 24. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST .....	141
Tabla 25. Estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019 .....	142
Tabla 26. Fases propuestas por el ministerio del trabajo en la normatividad vigente.....	143
Tabla 27. Funciones y responsabilidades en el SG-SST .....	150
Tabla 28. Asignación de recursos para el SG-SST .....	155
Tabla 29. Documentos de identificación de peligros y valoración de riesgos .....	159
Tabla 30. Descripción de actividades .....	162
Tabla 31. Emergencias según su origen que pueden afectar a La Casa del Café .....	165
Tabla 32. Documentos procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.....	168
Tabla 33. Notificación y reporte de incidentes de trabajo.....	172
Tabla 34. Notificación y reporte de accidentes de trabajo.....	173
Tabla 35. Tabla de control de modificaciones .....	176
Tabla 36. Vigía de seguridad y salud en el trabajo .....	177
Tabla 37. Comité de convivencia laboral .....	178
Tabla 38. Documentos programa de capacitación y entrenamiento.....	206

Tabla 39. Documentos del programa de medicina preventiva y del trabajo .....	210
Tabla 40. Política de alcoholismo y drogas. ....	215
Tabla 41. Documentos programa de inducción y reinducción .....	217
Tabla 42. Actividades inducción.....	219
Tabla 43. Actividades Reinducción .....	220
Tabla 44. Política de seguridad y salud en el trabajo .....	222
Tabla 45. Objetivos del SG-SST .....	224
Tabla 46. Objetivos específicos de SG-SST .....	224
Tabla 47. Plan de trabajo anual .....	225
Tabla 48. Documentos para el control de información documentada .....	231
Tabla 49. Sistema Integrado de Gestión .....	234
Tabla 50. Documentos y requisitos legales.....	236
Tabla 51. Descripción de la actividad .....	239
Tabla 52. Documentos comunicaciones internas y externas.....	243
Tabla 53. Descripción de actividades .....	245
Tabla 54. Descripción de actividades .....	248
Tabla 55. Documentos adquisiciones y compras .....	251
Tabla 56. Descripción de actividades .....	252
Tabla 57. Documentos del procedimiento gestión del cambio .....	255
Tabla 58. Descripción de actividades .....	257
Tabla 59. Reglamento de higiene y seguridad industrial .....	258
Tabla 60. Documentos Inspecciones planeadas .....	262
Tabla 61. Programas de gestión específicos. ....	267
Tabla 62. Documentos del plan de emergencias .....	271
Tabla 63. Equipos de atención de emergencia .....	273
Tabla 64. Organismos de Socorro .....	275
Tabla 65. Identificación de amenazas.....	275
Tabla 66. Límites de aceptabilidad .....	276
Tabla 67. Identificación de amenazas.....	277
Tabla 68. Valoración de vulnerabilidad .....	278
Tabla 69. Determinación de controles.....	279
Tabla 70. Documentos de auditoría interna .....	280
Tabla 71. Descripción de actividades .....	282
Tabla 72. Documentos de revisión por la alta dirección. ....	287
Tabla 73. Documentos acciones correctivas y preventivas .....	292
Tabla 74. Matriz de indicadores del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo .....	297
Tabla 75. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST .....	298
Tabla 76. Lista de chequeo de cumplimiento estándares mínimos .....	299

## LISTA DE GRÁFICAS

Grafica 1. Estado de Resultados del sector salud en Colombia .....	118
Grafica 2. Radar de valor de La Casa del Café.....	133
Grafica 3. Radar de valor sopesado La Casa del Café .....	133
Grafica 4. Radar de valor de Nebraska.....	134
Grafica 5. Radar de valor sopesado de Nebraska .....	134
Grafica 6. Radar de valor de Volga Café Bar .....	135
Grafica 7. Radar de valor sopesado Volga Café Bar.....	135
Grafica 8. Radar de valor de Prospero CoffeeCompany .....	136
Grafica 9. Radar de valor sopesado de Prospero Coffee Company .....	136
Grafica 10. Radar de valor de las empresas competidoras.....	137
Grafica 11. Radar de valor sopesado de las empresas competidoras .....	138
Grafica 12. Cumplimiento del ciclo PHVA .....	144
Grafica 13. Genero .....	184
Grafica 14. Edad.....	185
Grafica 15. Nivel de escolaridad .....	186
Grafica 16. Peso saludable o sobre peso .....	187
Grafica 17. Antecedentes familiares de enfermedades.....	188
Grafica 18. Alteraciones sufridas por los colaboradores .....	190
Grafica 19. Medicamentos que toman .....	191
Grafica 20. Realización de actividad deportiva .....	192
Grafica 21. Accidentes deportivos .....	193
Grafica 22. Consumo de cigarrillo .....	194
Grafica 23. Consumo de alcohol.....	195
Grafica 24. Frecuencia de consumo .....	196
Grafica 25. Area de trabajo.....	197
Grafica 26. Ejecución de movimientos repetitivos.....	198
Grafica 27. Jornada laboral.....	199
Grafica 28. Antigüedad en la empresa.....	200
Grafica 29. Accidentes de trabajo .....	201
Grafica 30. Sensaciones de dolor en los últimos 6 meses .....	202
Grafica 31. Tipo de contrato .....	203
Grafica 32. Prestaciones de ley .....	204
Grafica 33. Condiciones de trabajo .....	205
Grafica 34. Interpretación del riesgo .....	276

## LISTAS DE FIGURAS

Figura 1. Ciclo PHVA.....	41
Figura 2. Logotipo de la empresa .....	50
Figura 3. Organigrama de la empresa .....	51
Figura 4. Mapa de Cartago Valle del cauca .....	53
Figura 5. Funciones del gerente .....	56
Figura 6. Funciones de los baristas .....	56
Figura 7. Funciones del mesero.....	58
Figura 8. Las cinco fuerzas de Porter .....	127
Figura 10. Proceso para la investigación del incidente/accidente. ....	175
Figura 11. Encabezado.....	233
Figura 12. Ejemplo control de la elaboración .....	235
Figura 13. Ejemplo control de cambios .....	236
Figura 14. Entrevista Nebraska.....	315
Figura 15. Entrevista Prospero Coffee Company .....	315
Figura 16. Entrevista Volga Café Bar.....	316

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta condiciones de salud.....	308
Anexo 2. Entrevista La Casa del Café .....	310
Anexo 3. Registro fotográfico de entrevista a gerente La Casa del Café .....	311
Anexo 4. Cuestionario entrevista Nebraska .....	312
Anexo 5. Cuestionario entrevista Volga Café Bar .....	313
Anexo 6. Cuestionario entrevista Prospero Coffe Company .....	314
Anexo 7. Fotos entrevista competencia .....	315
Anexo 8. Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .	317
Anexo 9. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ...	318
Anexo 10. Formato cronograma de capacitación y entrenamiento.....	320
Anexo 11. Formato registro de inducción y reinducción .....	324
Anexo 12. Formato registro de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.....	325
Anexo 13. Formato registro asistencia .....	325
Anexo 14. Formato evaluación de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo.....	326
Anexo 15. Formato acta de reunión .....	327
Anexo 16. Formato solicitud, creación, modificación, anulación de documentos	329
Anexo 17. Listado maestro control documentos .....	329
Anexo 18. Listado maestro control registros .....	332
Anexo 19. Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora .....	335
Anexo 20. Matriz legal .....	336
Anexo 21. Formato registro de visitantes .....	343
Anexo 22. Plan de comunicaciones .....	343
Anexo 23. Formato seguimiento evaluación de proveedores y compras.....	346
Anexo 24. Formato registro y autorización del cambio.....	347
Anexo 25. Política de alcoholismo y drogas .....	348
Anexo 26. Formato inspecciones planeadas.....	349
Anexo 27. Formato investigación de accidentes .....	351
Anexo 28. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos .....	353
Anexo 29. Lista de chequeo riesgo ergonómico .....	361
Anexo 30. Ejercicios pausas activas.....	362
Anexo 31. Hoja de vida brigadista .....	367
Anexo 32. Personal brigada de emergencia .....	369
Anexo 33. Planos de evacuación y puntos de encuentro .....	370
Anexo 34. Señalización .....	372
Anexo 35. Plan de auditorias .....	372

Anexo 36. Informe de auditoria .....	373
Anexo 37. Revisión por la alta dirección .....	374
Anexo 38. Informe revisión por la ata dirección .....	375
Anexo 39. Reporte y seguimiento de acciones correctivas y preventivas .....	376
Anexo 40. Diario de campo.....	377
Anexo 41. Lista de asistencia de la socialización.....	378
Anexo 42. Registro fotográfico socialización.....	379

## INTRODUCCIÓN

Frente al aumento de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo es necesario desarrollar en todo el mundo una cultura de seguridad preventiva, se dice en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), ya que, según datos de la OIT, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

Más aún, una nueva evaluación de los accidentes y las enfermedades laborales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente unos 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno.<sup>1</sup>

En Colombia la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los últimos años ha venido creciendo de manera progresiva y gradual por medio de las políticas en este tema; mejorando los entornos laborales y enfocando los esfuerzos a una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de esta manera se brinda un efecto positivo sobre el bienestar físico, mental y social de la población trabajadora consiguiendo mejorar la productividad y el ambiente laboral de la empresa.

Las normas que en la actualidad exigen el cumplimiento del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia son el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015 y la más reciente resolución 0312 del 2019 que establece los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben cumplir las empresas, de acuerdo con su tamaño y nivel de riesgo. Estas normas enfocan a que la aplicabilidad de la norma se realice por medio del ciclo PHVA permitiendo una mejora continua.

---

<sup>1</sup>Organización Mundial de la Salud. Comunicado oficina Internacional del Trabajo. 2005. consulta realizada en <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>[el 24/05/2017].



Para la empresa LA CASA DEL CAFÉ es muy importante la propuesta de trabajo de grado basada en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo como base los lineamientos de la resolución 0312 de 2019, lo cual permitirá la identificación de sus peligros, su valoración y evaluación, el establecimiento de programas que permitirán su control, para la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

De igual forma el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantiza la mejoran de las condiciones laborales. Por otra parte, se previene que la empresa pueda recibir una sanción de ley, la cual puede ser de tipo económica, por el incumplimiento de los requisitos de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, o en el evento catastróficos las multas pueden ser por responsabilidad civil e incluso penal.

El desarrollo de esta propuesta se realizó bajo el soporte teórico de grandes autores administrativos y sistemáticos tales como Ludwig von Bertalanffy conocido como el primer expositor de la teoría general de los sistemas y Douglas McGregor conocido por la teoría de conjuntos X y Y, acerca de la naturaleza humana, asume que las personas aceptan trabajar como algo natural. Ambos teóricos tenían algo en común, utilizaron su método científico

Por otra parte, en el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo los primeros en hablar del tema dando la importancia que amerita este tema en los entornos laborales fueron Bernardino Ramazzini quien fue el padre de la salud ocupacional y estudio las enfermedades relacionadas con el trabajo; otro precursor de la salud ocupacional y el derecho laboral en Colombia es Rafael Uribe Uribe. Otros grandes exponentes en la actualidad como máxima autoridad en el tema de estudio son la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organizacional Mundial de la Salud y en Colombia el Ministerio de Trabajo quienes brindan herramientas para la ejecución de la propuesta.

La confianza depositada por parte de la gerencia y con el apoyo de los trabajadores de la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO, permite presentar la propuesta de diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que sirve como base para la implementación. Esto brinda un aporte positivo para la empresa que se encuentra en el municipio de Cartago y a los estudiantes de Administración de Empresas en la etapa de trabajo de grado, que colaboran en el desarrollo académico de la propuesta de asesoría empresarial.

## **1. PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La empresa LA CASA DEL CAFÉ no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, tampoco cuenta con los procedimientos y formatos para su ejecución, lo cual no permite identificar los peligros, valorar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, lo cual hace que estos sean más vulnerables a sufrir un accidente o adquirir una enfermedad laboral.

Esto es preocupante si se tiene en cuenta que al día hoy se deben estar cumpliendo unas normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el plazo que dio el Ministerio de Trabajo en Colombia a todas las empresas, si bien es cierto se vienen ampliando ya deberían todas las empresas estar en su implementación.

La elaboración del café se hace en máquinas las cuales requieren de un movimiento repetitivo, que conlleva a ser un riesgo relacionado con las condiciones de seguridad que pueden ocasionar una enfermedad laboral, afectando el desempeño laboral y elevar los índices de ausentismo.

Ninguna empresa está exenta de sufrir una emergencia, por lo que se deben establecer los controles necesarios para evitarla, en el caso de que se llegue a presentar, una las personas deben estar preparadas para enfrentar esa situación y además contar con los recursos técnicos adecuados para poder actuar.

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LA CASA DEL CAFÉ, ayudara a establecer medidas preventivas para los factores de riesgo que afecten a la salud y seguridad de los trabajadores.

### **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LA CASA DEL CAFÉ del municipio de Cartago, que permita proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades laborales para el año 2019?

### **1.2.1 Síntomas o causa**

No cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, tampoco cuenta con los procedimientos y formatos para su ejecución.

### **1.2.2 Pronóstico**

No permite identificar los peligros, valorar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, por lo tanto, pueden presentar fallas en el área de seguridad y salud en el trabajo, sus integrantes van a estar propensos a una calamidad o accidente en sus instalaciones, ya que esta no cuenta con los estándares mínimos de seguridad.

### **1.2.3 Control al pronóstico**

Proponer un sistema de seguridad y salud en el trabajo, para que la empresa lo implemente a sus necesidades y así prevenir las enfermedades o accidentes laborales.

## **1.3 PREGUNTA PROBLEMA**

¿Cómo diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LA CASA DEL CAFÉ de la ciudad de CARTAGO, que permita proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades laborales para el año 2019?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LA CASA DEL CAFÉ del municipio de Cartago, que permita proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades laborales para el año 2019.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- A. Analizar el ambiente externo de la organización para identificar sus amenazas y oportunidades, además de la situación interna de la empresa para conocer sus fortalezas y debilidades.
- B. Analizar el sector al cual pertenece la organización para conocer su perfil competitivo.
- C. Realizar un diagnóstico del avance del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para conocer el estado de implementación que tiene la empresa.
- D. Formular el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- E. Establecer una matriz de medición y control con indicadores
- F. de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La propuesta de trabajado de grado para la empresa LA CASA DEL CAFÉ del municipio de Cartago es el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que no cuentan con este Sistema de Gestión, por lo tanto, tampoco cuenta con los procedimientos y formatos para su ejecución. Es importante trabajar en este tema puesto que de esta manera se pueden identificar los peligros, valorar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

El cumplimiento del decreto 1072 del 2015, así como de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo resolución 0312 del 2019, en el menor tiempo posible de manera progresiva y gradual; mejora el ambiente laboral protegiendo a los trabajadores de sufrir accidentes de trabajo o adquirir enfermedades laborales motivando de manera positiva al recurso más importante para la empresa.

Teniendo en cuenta las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, se hace necesario que se diseñe el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para llevar a cabo su implementación, para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, sino también para así dar cumplimiento a los requisitos legales que rigen este tema. La inversión que se realiza con este sistema se convierte en un elemento que puede contribuir a mejorar la vida social y productiva de todos los integrantes de la organización, evitando ser objeto de sanciones por el incumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Prevenir un accidente de trabajo es importante para minimizar tanto la ausencia laboral, como la disminución de la productividad; además teniendo en cuenta la reducción de costos ocultos en el proceso de atención, traslado y gastos de reemplazo que implica el tener un trabajador accidentado. Tener trabajadores sanos es lo más importante, para mejorar la calidad de estos y sus familias, además su rendimiento es más alto a nivel laboral, por eso se deben prevenir las enfermedades laborales que pueden sobrevenir por la exposición a los productos químicos usados en la litografía.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 ANTECEDENTES

*“El café de Colombia es la denominación que se le otorga al café 100% Arábico producido en las regiones cafeteras de Colombia”<sup>2</sup>; Los productos que se realizan en LA CASA DEL CAFÉ proveniente de fincas cafeteras del Quindío es CAFÉ BOUTIQUE ESPECIAL DE ORIGEN, el cual es cosechado en zonas de montaña (1.600 a 1.800 msnm) y zonas planas (1.200 a 1.400 msnm), es café 100% arábico de taza especial y orgánica.<sup>3</sup>*

En el desarrollo del trabajo de grado, se requiere tener en cuenta los antecedentes que se refieren a la revisión de trabajos previos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta la identificación de riesgo que está expuesto una persona que labore en LA CASA DEL CAFÉ, los empleados están expuestos a un accidente laboral ocasionados por resbalones, carga excesiva, un manejo inadecuado de las herramientas de trabajo, una enfermedad laboral por un movimiento repetitivo y también un trauma psicológico por parte de los clientes ya que existen diferentes tipos de clientes, con diferentes temperamentos, actitudes y aptitudes, de igual manera con los empleadores y/o compañeros de trabajo por no haber un buen clima organizacional.

*“seguridad, calidad y medio ambiente; la integración de estos tres conceptos consigue la mejora de la dirección, el perfeccionamiento en las condiciones de trabajo y, como consecuencia de ello, se incrementa la competitividad de la empresa”,<sup>4</sup>*

Esto declara que al integrar estos conceptos permite contemplar la prevención de riesgos de una forma global, que debemos tener claro que la prevención y seguridad debe estar en todas las áreas, funciones y tareas de la organización.

En el año 2006 sobre salud ocupacional. El primer antecedente fue realizado por Ángela J Velásquez, Universidad Lasalle, el trabajo de grado es el “DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA

---

<sup>2</sup>[http://www.cafedecolombia.com/particulares/es/el\\_cafe\\_de\\_colombia/](http://www.cafedecolombia.com/particulares/es/el_cafe_de_colombia/) consultado [14/09/2017]

<sup>3</sup>Información proporcionada por LA CASA DEL CAFÉ

<sup>4</sup>Mejora en la dirección empresarial. <http://www.fphib.es/resources/manuales/mod06.pdf> consultado [el15/09/2017]

## LA EMPRESA ANIPACK LTDA, BASADO EN LA NORMA TÉCNICA OHSAS 18001”.

Al observar las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa Anipack Ltda. Dedicada a prestar servicios de encuadernación en Bogotá, se logran detectar a simple vista un sin número de falencias que pueden afectar su salud y seguridad. Mala ubicación de los puestos de trabajo, malas posturas asumidas por los empleados, iluminación deficiente, altos niveles de presión que originan estrés, emanación de polvillo de los materiales con los que trabajan, y múltiples movimientos con un mismo brazo (por la presión que deben ejercer en las máquinas que se utilizan) son entre otros los factores de riesgo que deben ser controlados.

Con base en lo anterior, “se genera la inquietud por conocer de qué manera se podría plantear un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma técnica OHSAS 18001 para los trabajadores de esta empresa, y conocer aspectos inherentes a la norma que sean útiles para el mejoramiento de las condiciones laborales”.<sup>5</sup>

En el año 2008 se tomó el antecedente del trabajo de grado realizado por Daniel Alvarado Patiño y Oscar Mauricio Mora Durán, estudiantes de la Universidad La Salle en la faculta de Administración de empresas el trabajo realizado es el “Diseño del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial para la Empresa GILPA IMPRESORES S.A

*”Un sistema de seguridad y salud ocupacional se diseña con el único objetivo de que las empresas sean más competitivas y productivas; siempre que las empresas adopten adecuados programas de salud ocupacional se podrá lograr un verdadero sistema de prevención. Los sistemas diseñados y desarrollados en forma adecuada son las más efectivas medidas para incrementar la productividad al reducir el ausentismo laboral, incentivar el talento humano y disminuir la accidentalidad, cuya incidencia afecta notablemente el ritmo de producción y la conservación de máquinas, herramientas e instalaciones.”*<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>J. VELÁSQUEZ, Ángela. Universidad Lasalle. 2006. Consulta realizada en <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/4183> [el 19/05/2017].

<sup>6</sup>ALVARADO P., Daniel. – MORA D., Oscar M. Universidad Lasalle. 2008. Consulta realidad en <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4097/T11.08%20A96d.pdf?sequence=1> [el 19/05/2017].

El siguiente antecedente del año 2007 el trabajo de grado realizado por el estudiante Julián Mercedes Rodas Arenas, estudiante de la Universidad Tecnológica de Pereira, en la facultad de ingeniería industrial. Quien desarrollo el trabajo de grado nombrado “Evaluación del Programa de Salud Ocupacional para la Empresa AUTOS DE RISARALDA S.A”.

*De acuerdo a esta propuesta la empresa se ha esmerado por el bienestar de los trabajadores, en el afán de brindarles un ambiente óptimo para realizar su trabajo, ajustado a la legislación vigente en nuestro país de salud ocupacional, creando el programa de Salud Ocupacional, funciones, e implementación que permitan una jornada laboral apta para el bienestar de los trabajadores. La evaluación del programa de salud ocupacional es indispensable para conocer el real funcionamiento del programa de salud ocupacional, de forma clara determinar en qué puntos de este se presentan falencias a mejorar. Al realizar esta inspección, además de conocer el estado actual del programa; permite mejorar debilidades del mismo y mantener las condiciones que garanticen bienestar a los trabajadores.<sup>7</sup>*

El año 2009 se realizó por parte de la señora Nury Amparo Gonzales G., estudiante de la Pontificia Universidad Javeriana, el trabajo de grado “diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A”.

*“El trabajo de grado está basado en el diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa WILCOS S.A., utilizando la norma OHSAS 18001, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos y aumentar la productividad en la empresa. Lo primero que se realizó fue un mapa de procesos con el fin de saber el direccionamiento estratégico de la empresa, y alinear el trabajo con los objetivos de la misma. Posteriormente se realizó el diagnóstico de la situación actual de la empresa frente a los requisitos exigidos por la norma OHSAS 18001, y otro diagnóstico para saber el cumplimiento de las normas legales Colombianas Vigentes”.<sup>8</sup>*

---

<sup>7</sup>RODAS A., Julián M. Universidad Tecnológica de Pereira. 2007. Consulta realizada en <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/784/61362R685ep.pdf?sequence=1>. [el 19/05/2017].

<sup>8</sup>GONZALES, Nury. Pontificia universidad Javeriana. Bogotá. 2009. Consulta realizada en <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/7232> [el 19/05/2017].



Actualizando un poco más los antecedentes, se tomaron algunos trabajos presentados en el año 2013. Como el de Luisa Ángel Aragón Niño estudiante de la Universidad Católica en donde se realizó el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, Basado en la Norma NTC OSHAS 18001 en las Áreas Productivas de la Empresa de COSMÉTICOS VOGUE.

*“Este trabajo contiene los métodos y procedimientos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, basado en la norma técnica Colombiana NTC OSHAS 18001 para controlar y eliminar los riesgos laborales dentro de la organización, por medio de un manual que permite orientar a todo el personal hacia la prevención de accidentes con una metodología integradora donde los participantes serán desde la dirección técnica hasta todo el personal operativo, con el fin de mejorar y mantener un entorno laboral agradable y seguro, optimizando los procesos de producción”.*<sup>9</sup>

Se tomó como antecedente el trabajo realizado por Alexander Chacón Álvarez, en el año 2016, estudiante de la universidad Fundación Universitaria los Fundadores, El cual se llama “DISEÑO Y DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA EMPRESA CONTRATISTA EN OBRAS CIVILES”

*El presente proyecto de grado tiene como objetivo principal diseñar y documentar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa CONSTRUCCIONES LOPEZ BARON S.A.S donde el autor del proyecto estuvo vinculado laboralmente por un espacio de 10 meses desempeñando el cargo de inspector de seguridad y salud en el trabajo, para el desarrollo del proyecto se utilizó como guía la norma OHSAS 18001, con el fin de minimizar riesgos a los que se exponen los empleados día a día y de cambiar la cultura organizacional existente, mejorando los estándares de seguridad.*

*Lo primero que se realizó para cumplir con el propósito principal del trabajo fue un diagnóstico con el cual se establecieron los objetivos, metodología y estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.*<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>ARAGÓN N., Luisa A. Universidad Católica. 2013. Consulta realidad en <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1440/2/RAE.pdf> [el 19/05/2017].

Se tomó como antecedente el trabajo realizado por María Nellys Martínez Jiménez y María Silva Rodríguez, en el año 2016, estudiante de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, El cual se llama “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 ANGELES OFS”.

*“El siguiente trabajo busca identificar las condiciones actuales de la empresa en cuanto a seguridad laboral encaminado a la implementación y ejecución del sistema, dando cumplimiento a la normatividad vigente colombiana decreto 1072/2015 y alinear el sistema a OHSAS 18001/2007, adicional busca que las actividades se encaminen a ejecutarse de forma segura y que los empleados en sus lugares de trabajo se sientan seguros buscando el equilibrio físico, mental y social de estos. Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito general es realizar la documentación del SG-SST y que está a su vez se implemente en la compañía dando cumplimiento a la normatividad colombiana, dejando siempre las recomendaciones pertinentes para que la empresa continúe y genere día a día las mejoras continuas al sistema”.<sup>11</sup>*

Por último se tomó como antecedente el trabajo de LUZ YEIMY CELIS BEJARANO y DIEGO ALEXANDER MEDINA SANCHEZ estudiantes de la universidad la Salle en el año 2006, un trabajo que trata sobre un Estudio de factibilidad para la creación de un café bar con identidad colombiana en el sector de ciudad salitre, con el objetivo de Determinar la factibilidad para la creación de un Café Bar con identidad colombiana, en el sector de Ciudad Salitre donde se brinde nuevas alternativas de entretenimiento y variedad en productos y servicios.

*Este trabajo analiza las problemáticas de implementar un café con sus debidas prevenciones de impacto en salud ocupacional y el impacto ambiental que genera la creación del Café Bar con identidad colombiana en el sector de Ciudad Salitre, con el propósito de tomarlas medidas correctivas y preventivas necesarias, identificando el trámite legal, los permisos necesarios y las entidades relacionadas con la creación de empresa, evitando de esta forma multas y sanciones, y poder brindar un clima sano para la organización y sus integrantes.<sup>12</sup>*

---

<sup>11</sup>MARTÍNEZ, María., SILVA, María. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 2013. Consulta realizada en <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf> [19/05/2017]

<sup>12</sup>CELIS BEJARANO Luz Yeimy, MEDINA SANCHEZDiego Alexander <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4240/T11.06.jsessionid=6C91F85511550A4AE6DC02C005FB3423?sequence=1> [revisado 10/06/18]

De los anteriores antecedentes se recatan los más relevantes para este trabajo para el trabajo:

**Tabla 1. Resumen Antecedentes**

<b>AÑO</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJO REALIZADO</b>	<b>OBJETIVO</b>
2006	ANIPACK LTDA	Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, basado en la norma técnica OHSAS 18001	Cumplir la normatividad actual y mejorar la calidad de vida de cada integrante de la empresa.
2008	GILPA IMPRESORES S.A.	Diseño del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.	Ser más competitiva y productiva; adoptaron adecuado programa de salud ocupacional y lograr un verdadero sistema de prevención
2007	AUTOS DE RISARALDA S.A.	Evaluación del Programa de Salud Ocupacional.	Brindar un ambiente óptimo para sus trabajadores poder realizar su trabajo de forma eficiente y eficaz.
2009	WILCOS S.A	“diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos	Minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos y aumentar la productividad en la empresa.
2013	COSMÉTICOS VOGUE	Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, Basado en la Norma NTC OSHAS 18001 en las Áreas Productivas.	Controlar y eliminar los riesgos laborales dentro de la organización, por medio de un manual que permite orientar a todo el personal hacia la prevención de accidentes.
2016	CONSTRUCCIONES LOPEZ BARON S.A.S	Diseño y documentación del sistema de gestión inseguridad y salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles.	Diseñar y documentaron sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2016	EMPRESA LOS ANGELES OFS	Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007	Identificar las condiciones actuales de la empresa en cuanto a seguridad laboral encaminado a la implementación y ejecución del sistema.
2006	CAFÉ BAR	Estudio de factibilidad para la creación de un café bar con identidad colombiana en el sector de ciudad salitre	Determinar la factibilidad para la creación de un Café Bar con identidad Colombiana, en el sector de Ciudad Salitre donde se brinde nuevas alternativas de Entretenimiento y variedad en productos y servicios.

Fuente: Elaboración propia

## 4.2 MARCO TEÓRICO

La experiencia y conocimientos de teóricos contemporáneos y de gran experiencia en el tema de estudio que se aborda son de gran importancia, es por eso que a continuación se citan algunos párrafos y textos de la literatura relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo como complemento de nuestro trabajo de grado.

El estudio está soportado en la teoría general de los sistemas, el comportamiento organizacional y el desarrollo organizacional, los cuales tienen un énfasis en las personas, el cual es la base del trabajo de grado de la seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO.

*“La teoría general de los sistemas por Ludwig von Bertalanffy en la década de 1940 con el fin de proporcionar un marco teórico y práctico a las ciencias naturales y sociales. La teoría de Bertalanffy supuso un salto de nivel lógico en el pensamiento y la forma de mirar la realidad que influyó en la psicología y en la construcción de la nueva teoría sobre la comunicación humana”.*<sup>13</sup>

*Ludwig von Bertalanffy fue el primer expositor de la teoría general de sistemas, buscando una metodología integradora para el tratamiento de problemas científicos, con ello no se pretende solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, sino producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica en forma holística de observación que desveló fenómenos nuevos (que siempre estuvieron ahí, pero se desconocían) y estructuras de inimaginable complejidad“Esta teoría no pretende buscar analogías entre las ciencias, trata de evitar la superficialidad científica que las ha estancado, un ejemplo muy claro es la extrapolación que existe dentro de estas disciplinas.*

*Para von Bertalanffy, “Lo que falta, sin embargo, es conocimiento de las leyes de la sociedad humana, y en consecuencia una tecnología sociológica”. Entonces, las organizaciones deben tener un direccionamiento diferente y dejar de considerar al hombre como un apéndice de la máquina,*

---

<sup>13</sup>Introducción a la Teoría General de Sistemas <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/citado> (13/09/2017)

*desvinculado emocionalmente para el cumplimiento de sus tareas dentro de su lugar de trabajo.*<sup>14</sup>

Uno de los objetivos implícitos en la Teoría General de Sistemas, es considerar el bienestar de todos los miembros de una organización, entendido como un sistema mayor en el cual interactúan otros sistemas menores (entiéndase como los colaboradores de la empresa) que funcionan de manera coordinada para el alcance de los objetivos de la organización a la que pertenecen, haciendo que está a su vez interactúe con el ambiente que la rodea.

*“Se comprobó que la administración Fayol o Weber carecían de un complementen muy importante e indispensable, relativo a la dinámica social y humana de la empresa, para llevar a los trabajadores a ser más productivos, a tener más apego por la empresa y sus metas, basado en el comportamiento del jefe, así como la influencia de los grupos dentro de la empresa”.*<sup>15</sup>

A diferencia de la teoría de Taylor y los tayloristas creían que evitar que los trabajadores pensarán, evacuando esta facultad del ser humano enfocándola solamente en “provecho exclusivamente de su trabajo, haciendo usos solo de sus músculos y reflejos, se le permitiría entregarse a ensueños que se suponían de antemano agradables, optimistas y beneficiosos para su moral. Pero, como lo constatan “Brown y Mayo (1924), los trabajadores se entregaban más bien a sueños pesimistas. Estas fantasías se traducían en un malestar que condujo a más altas tasas de ausentismo y rotación de personal, y a una productividad cada vez más baja, pese a las condiciones laborales, salariales y a las ventajas sociales que mejoraban”.

<sup>16</sup>

*“Primero es necesario tratar de tener empleados psicológicamente satisfechos; a ello sobrevendrá el rendimiento y será duradero; si no declinara, rápidamente. A esto se llega mediante los sentimientos, la vida grupal, el sistema informal, lo afectivo y la seguridad laboral”.*<sup>17</sup>

*“Otro grupo dentro del enfoque de los recursos humanos es importante para la historia de la administración, debido a su compromiso inquebrantable por*

---

<sup>14</sup>Von Bertalanffy, Ludwig. Teoría General de Los Sistemas. George Braziller. New York, 1968. Pág. 52

<sup>15</sup> AKTOUF, Omar. La Administración Entre Tradición y Renovación. 4 ed. en español. Coedición: Universidad del Valle, Universidad Libre, Artes Gráficas del Valle, Editores – Impresores Ltda. 2009. Pág. 215

<sup>16</sup>Ibid. Pág. 217

<sup>17</sup> AKTOUF, Omar. 2009. Óp. Cit. Pág. 218

*conseguir que las prácticas administrativas sean más humanas. “Todos los miembros del movimiento de las relaciones humanas pensaban que la satisfacción de los empleados era muy importante, creían que un trabajador satisfecho y con buenas condiciones laborales era un trabajador más productivo. Casi todas las personas ligadas a este movimiento Dale Carnegie, Abraham Maslow y Douglas McGregor con opiniones basados en su filosofía personal”.*<sup>18</sup>

*“Douglas McGregor es conocido por la teoría de conjuntos “X” y “Y”, acerca de la naturaleza humana, donde la primera muestra una visión negativa de las personas, y la segunda presenta una visión positiva y asume que las personas se pueden dirigir solas, aceptan las responsabilidades y piensan que trabajar es algo natural como descansar o jugar. Pensaba que los supuestos de la teoría Y, captaban mejor la verdadera naturaleza de los trabajadores y que este debería guiar el ejercicio de la administración”.*<sup>19</sup>

*ya que los individuos no son seres aislados sino miembros de una diversidad de grupos; por tanto, destacan la existencia de los grupos informales y los líderes informales. Los temas que aborda esta teoría son la motivación, satisfacción en el trabajo y productividad, liderazgo, dirección, dinámica de grupos y trabajo en equipo y el desarrollo organizacional.*<sup>20</sup>

Se menciona que la motivado a trabajar exclusivamente por miedo al hambre y por la necesidad de dinero. Pero esto no es cierto, ya que, después de seleccionar científicamente al trabajador, enseñarles el mejor método de trabajo y condicionar su remuneración a la eficiencia, este producirá el máximo dentro de su capacidad física. Según lo anterior las buenas condiciones laborales del trabajador que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. Las condiciones laborales que más preocuparon a la administración científica fueron:

- 1. Adecuación de instrumento y herramientas de trabajo, y de equipos de producción para minimizar el esfuerzo del operario y la pérdida de tiempo en la ejecución de la tarea.*

---

<sup>18</sup> ROBBINS, Stephen P., DECENZO, David A. Fundamentos de Administración, conceptos esenciales y aplicaciones. 3 ed. PERSON Prentice Hall. 2002. P.36

<sup>19</sup>Ibíd. P.37

<sup>20</sup> ZAPATA D., Álvaro. MURILLO V., Guillermo. MARTÍNEZ C., Jenny. Organización y Management naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza. Programa Editorial Universidad del Valle. Primera edición. 2006. Pág. 68.

2. *Distribución física de las máquinas y equipos para racionalizar el flujo de la producción.*
3. *Mejoramiento del ambiente físico de trabajo, de manera que el ruido, la falta de ventilación, iluminación y comodidad general en el trabajo no reduzca la eficiencia del mismo.*
4. *Diseño de instrumento y equipos especiales (transportadores, clasificadores, contadores y otros elementos) para reducir movimientos innecesarios.<sup>21</sup>*

*El teórico más importante en los inicios es Bernardino Ramazzin, es el primer autor del tema seguridad y salud en el trabajo, considerándolo como el padre de la medicina antes llamada salud ocupacional y como hoy en día se conoce como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, fue medico en el siglo XVII, el cual tuvo un interés en los problemas de salud y deterioro de los trabajadores relacionados por las condiciones laborales; su obra describe problemas de salud en más de 50 ocupaciones, intoxicaciones por productos químicos con los que elaboran procedimiento de producción y las enfermedades causadas por las posturas inadecuadas y actividades repetitivas; escribió el primer tratado sobre las enfermedades de los trabajadores que fue su obra MORBIS ARTIFICUM DIATRABA, considerada por muchos como la piedra angular de la medicina del trabajo.<sup>22</sup>*

Que habla sobre las enfermedades de los trabajadores, hoy en día cada vez que se habla de la medicina del trabajo se resalta la contribución de RAMAZZINI los estudios que realizo sobre las enfermedades profesionales, evaluó los factores sociales, productos químicos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, entre otros; el incorporó medidas de protección para el bienestar de los trabajadores.

*Los aspectos clínico y sanitario del Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores son de gran interés. Se trata del primer tratado sistemático de patología del trabajo y que hasta algunos siglos y decenios antes no podía ser definido ni completo, ni mucho menos actual. Ramazzini, más que*

---

<sup>21</sup> ZAPATA D., Álvaro. MURILLO V., Guillermo. MARTÍNEZ C., Jenny. Primera edición. 2006. Óp. Cit. Pág. 68..

<sup>22</sup> ARAUJO-ALVAREZ, Juan Manuel; TRUJILLO-FERRARA, José Guadalupe. Salud pública Méx, Cuernavaca, v. 44, n. 4, p. 362-370, jul. 2002. Disponible en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso)>. [el 23/05/2017]

*anticiparse al tiempo, atestigua el momento en el que se comienza a delinear un cuadro de patologías que, con el paso de los años, se han propagado más que las demás y se han vuelto masivas para las clases subalternas, debido al nuevo orden social, político y económico que se va gestando y que se convierte en una segunda naturaleza para el hombre.*<sup>23</sup>

Al realizar un minucioso estudio de los factores que provocan diferentes patologías propias del trabajo que realizaban algunos trabajadores, antes en el llamado antiguo régimen su libro fue considerado la contribución más importante a la medicina convirtiéndolo en el autor del primer tratado sistemático de lo que llamamos hoy en día medicina laboral.

Un gran aporte y que es de gran importancia para la empresa en este caso es el siguiente párrafo, ya que en la empresa se manejan sustancias químicas que resultan ser altamente tóxicas para los trabajadores. Ramazzini abordó los peligros para la salud relacionados con los productos químicos, polvos, metales, además en temas ergonómicos tuvo encuentra también, movimientos repetidores o violentos, posturas impares, y otros agentes causativos de enfermedades encontradas en los trabajadores de 52 ocupaciones. Él propuso que “los médicos extendieran la lista de preguntas, agregando la ocupación laboral que realiza”.<sup>24</sup>

*Para hacer el diagnóstico de enfermedad del trabajo Ramazzini no se limita a considerar la disposición de los elementos clínicos, debe superar las dificultades comparables a aquellas que encuentra un médico de hoy de frente a una enfermedad crónica o de frente a los indicadores precoces de enfermedad. Debe por eso estudiar el ambiente de trabajo y adoptar modelos interpretativos particulares. Esta contribución que nos da; dedicando su atención por más de 20 años al estudio y atención de las enfermedades asociadas con ocupaciones específicas, hoy en día no ha perdido vigencia y el contenido del mismo sirve como base de estudios, tanto para la carrera de Higiene y Seguridad, como la Medicina del Trabajo.*<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Ibíd.Pág. 20

<sup>24</sup> Revista, Ciencias Salud. La importancia de la Salud Ocupacional. Bogotá (Colombia) 2 (1): 5-7. 2004. Consulta realizada en <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/viewFile/729/656> [el 24/05/2017]

<sup>25</sup>Rostagno, Hugo Francisco. EMPRESALUD. Portal de prevención de riesgos laborales. Consulta realizada en <http://www.empresalud.com.ar/revista/nota/ramazzini-padre-de-la-medicina-del-trabajo/>. [el 08/12/2016].



Cuando se habla de grandes hombres de Colombia, de aquellos que han contribuido a la formación de nación y a la creación de sus instituciones, debe aparecer el nombre de Rafael Uribe Uribe, no solo en la política y en los grandes hechos del país, sino también en la seguridad y salud ocupacional.

Rafael Uribe Uribe en uno de sus discursos ante los gremios en 1912 en Bogotá, trata varios temas como:

- *Conservación del ambiente*
- *Protección y propiedad de las riquezas naturales*
- *Protección de los ancianos*
- *Seguro de los trabajadores*
- *Accidentes de trabajo y normas reguladoras*
- *Beneficios de vivienda, huertos y jardines*
- *Adecuada distribución de los ingresos y salarios*
- *Regulación del trabajo*
- *Creación de un Estado benefactor*
- *Capacitación y desarrollo de los trabajadores*
- *Obligatoriedad de la higiene, el bienestar y la instrucción*
- *Asistencia médica gratuita para los desamparados*
- *Descanso dominical obligatorio*
- *Creación del código del trabajo.*<sup>26</sup>

Como se observa en los temas mencionados anteriormente por Uribe, son varios relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo, de vital importancia para las normas del sector trabajo que existen hoy en día.

*Las primeras medidas de defensa de la salud del trabajador se dan en Colombia de manera sistemática y precisa a partir de 1910, con la generalización de un cuerpo de leyes fabriles, desde la época del General Uribe, que hablo por primera vez ante el congreso de la importancia de la seguridad del trabajador, alegando que, si el soldado herido en guerra recibía una pensión, el trabajador herido o muerto en su diaria lucha por el sustento diario tenía derecho a recibir también una indemnización. Como resultado de esto en 1917, el Congreso aprobó la ley 57 que obligo a las empresas públicas y privadas con más de 15 trabajadores a otorgarles*

---

<sup>26</sup>TRUJILLO. Raúl Felipe. Seguridad Ocupacional. 6 ed. ECOE Ediciones. 2014. Pág. 16

*asistencia médica y a pagarles indemnización en caso de incapacidad total o muerte, incluso los gastos de entierro.*<sup>27</sup>

Uno de los biógrafos fundamentales de Rafael Uribe Uribe, Jaime Sierra dice lo siguiente:

*“Propone una serie de reformas concretas como la creación de sindicatos obreros, cooperativas, limitación del trabajo para mujeres y niños. Descanso dominical, leyes de accidentes de trabajo, asistencia médica obrera, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y una gama de variedad de proyectos, que hace de Uribe Uribe el percusor de la legislación social en Colombia. Por desgracia para la democracia colombiana y apenas cuando contaba con 55 años, dos oscuros albañiles, en un día luminoso, a golpe de hachuela extinguieron para siempre la vida del héroe”.*<sup>28</sup>

Después de la fuerte lucha que tuvo Uribe Uribe, por los derechos de los trabajadores, se presentó a Ley 57 de 1915, antes de esta ley los trabajadores eran considerados como una fuerza de trabajo barata, ya que, no existía legislación que protegiera los derechos laborales y obligara a los empleadores a asumir sus responsabilidades.

*El nacimiento de la Ley 57, que promovía una reglamentación en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, entendiéndolo que el desarrollo de una actividad laboral puede conllevar una serie de riesgos en sí misma, más aún en el desarrollo de actividades físicas y mecánicas. Es de destacar que la ley no solo consagra una definición de los riesgos, sino que inserta toda una serie de responsabilidades de los empleadores en caso de presentarse estos eventos (prestaciones económicas y sociales al trabajador, como pensiones, indemnizaciones, tiempos de recuperación, acompañamiento para su ayuda y el asumir los gastos que esto suponga para su labor).*<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup>MARÍN B., María A. PICO M., María E. Fundamentos de Salud Ocupacional. 1 ed. Editorial Universidad de Caldas. 2004. Pág. 17

<sup>28</sup>Ibíd. Pág. 17

<sup>29</sup> Ministerio del Trabajo. Ley 57 de 1915 la Salud Ocupacional. Consulta realizada en <http://mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/ley-57-de-1915-la-salud-ocupacional>. Colombia. [el 20/05/2017].

El gran aporte de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la legislación actual es la Organización Internacional de Trabajo – OIT. La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban

*“movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.”Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.*<sup>30</sup>

Las áreas que podrían ser mejoradas por la OIT enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Juan Somavia, Director General de la OIT: “Trabajar para la justicia social constituye nuestra valoración del pasado, y nuestro mandato para el futuro.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Organización Internacional del Trabajo. Orígenes e Historia. Inicio OIT. Acerca de la OIT. Consulta realizada en <http://ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> [el 20/05/2017].

<sup>31</sup>Ibíd. Pàg 22

*La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.*

*Además, estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.*

*Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.*

*En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.<sup>32</sup>*

El Director General de la OIT, Juan Somavia, dijo en 2006 durante un mensaje que pronunció en ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

El día 28 de abril está dedicado a la cuestión del respeto de la dignidad de la vida humana en el trabajo por medio de políticas y prácticas acertadas sobre seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la seguridad y la salud en el trabajo también constituyen un componente esencial de las empresas exitosas y productivas y de las estrategias para un desarrollo sostenible. En todo el mundo se llevarán a cabo más de 100 eventos en los que representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores celebrarán esta conmemoración, que este año tiene como tema el VIH/Sida.

---

<sup>32</sup> Organización Internacional del Trabajo. Orígenes e Historia. Inicio OIT. Acerca de la OIT. Consulta realizada en <http://ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> [el 20/05/2017].

*“Enviamos un triple mensaje en el día de hoy: nuestro objetivo es el trabajo decente para todos; la seguridad en el trabajo es fundamental para el trabajo decente, y el VIH/Sida es una cuestión relacionada con el lugar de trabajo y con la seguridad y la salud en el trabajo”.*<sup>33</sup>

*La Organización Mundial de la Salud, en 2007 la Asamblea Mundial de la Salud lanzó el plan global de acciones para la salud de los trabajadores (GPA), 2008-2017, con el objetivo de proporcionar a los estados miembros, nuevos ímpetus para la acción. Está basado en el documento de 1996: “Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos” de la Asamblea Mundial de la Salud; la Declaración de Stresa sobre la Salud de los Trabajadores (2006); el Marco Promocional de la Convención sobre Salud Ocupacional y Seguridad de la OIT (Convención No. 187 de la OIT) (2006), la Carta de Bangkok sobre Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado (2005) la cual también provee de importantes puntos de orientación. El Plan Global de Acción establece cinco objetivos.*<sup>34</sup>

1. Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.
2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
3. Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
4. Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
5. Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.

*“El origen y evolución de los esfuerzos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, son tan complejos como la evolución de las ideas acerca de cómo alcanzar los objetivos de la OMS y la OIT para los trabajadores, a lo largo del tiempo. La OMS y la OIT unieron esfuerzos casi inmediatamente después de la formación de la OMS, mediante la conformación*

---

<sup>33</sup> Organización Internacional del Trabajo. Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo .[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf). 2009. Pág. 29.

<sup>34</sup> Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Consulta realizada en [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf) 2010. Pág. 1 [el 20/05/2017].

*del Comité de Salud Ocupacional OIT/OMS reconociendo la importancia de estos temas.*

*Aún así, el hecho de relacionar la promoción de la salud específicamente al ambiente de trabajo es relativamente reciente. Durante varias décadas las actividades de promoción de la salud y las actividades de salud ocupacional operaron en una especie de doble vía. En años recientes estas vías han comenzado a converger y la interrelación se ha hecho más fuerte tanto al interior de la OMS como entre la OMS y la OIT”.<sup>35</sup>*

En el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Seúl Corea en el 2008, los participantes firmaron la “Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo”, que afirma específicamente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental.

*Está claro. Es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Desde una perspectiva ética, si se considera como malo el exponer a los trabajadores a los asbestos en una nación industrializada, entonces debería también ser malo en una nación en vías de desarrollo, si se considera malo exponer a los hombres a sustancias químicas tóxicas o a otros factores de riesgo, debería considerarse como malo exponer a mujeres y niños. Actualmente, muchas multinacionales se administran de manera en que reparten sus códigos éticos para poder exportar la mayoría de sus procesos o condiciones dañinas a países en vías de desarrollo donde las actitudes hacia los derechos humanos, la discriminación o las cuestiones de género pueden exponer a los trabajadores a riesgos mayores.<sup>36</sup>*

Con los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS, como máximos percutores de los derechos laborales de los trabajadores a nivel mundial. Toda la legislación laboral de otros países y en especial Colombia está basada en estas normas

---

<sup>35</sup>Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Consulta realizada en [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf) 2010. Pág. 1 [el 20/05/2017].

<sup>36</sup> Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Consulta realizada en [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf) 2010. Pág. 5 [el 20/05/2017].

internacionales, las cuales son adoptadas para mejorar las condiciones laborales y ser un país más competitivo a nivel mundial.

Es por eso que el Ministerio del Trabajo, en el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el gobierno nacional, desarrolla el Plan nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2021 para dar continuidad a las Políticas Públicas para la protección de la salud en el mundo del trabajo (2001), articulado con el plan Decenal de Salud Pública en la dimensión “Salud y Ámbito Laboral”.

Esto se logra mediante la celebración de Convenios de Cooperación Técnica entre los cuales se cuenta los realizados con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, se han venido uniendo esfuerzos para el fortalecimiento del Sistema General de Riesgos Laborales en el país. Es así como la estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010 – 2013, “ha propiciado el impulso de Planes Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional en algunos países de la región”, además se ha considerado que “constituye un marco de referencia en las políticas públicas necesarias en la región y un instrumento esencial para articular respuestas nacionales que impulsen la generación de empleo en condiciones dignas, pero se considera imprescindible que los gobiernos desarrollen su contenido y concreten sus compromisos de progreso a través de estrategias o planes nacionales que prioricen las políticas internas en función de la situación socioeconómica y las necesidades de sus grupos ciudadanos más desfavorecidos”.

En Colombia la entidad máxima en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el Ministerio del Trabajo que ha venido reforzando las políticas del sector trabajo, iniciando por la ley 57 de 1915, la resolución 1016 de 1989 normas que dieron los primeros pasos en la protección laboral, ya en más adelante se dio un revolcón en los términos y en la legislación laboral con la ley 1562 del 2012, , subrogado en el decreto único del sector trabajo 1072 del 2015, en la actualidad se establecieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ministerio del Trabajo en Colombia en el año 2015 ha creado la Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES, Por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes

desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

*Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores. La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.*<sup>37</sup>

Para realizar un monitoreo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe realizar un ciclo de mejora continua “monitoreo e indicadores”.

*“La teoría de la planificación del desarrollo define el seguimiento o monitoreo como un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno. Así, el monitoreo permite analizar el avance y proponer acciones a tomar para lograr los objetivos; identificar los éxitos o fracasos reales o potenciales lo antes posible t hacer ajustes oportunos a la ejecución”.*<sup>38</sup>

A partir de lo anterior y en correspondencia con las cuatro estrategias formuladas y el esquema de metas, objetivos generales, objetivos específicos, actividades, responsables e indicadores contemplados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera obtener un análisis sistemático del proceso de implementación, tendiente a obtener una mayor pertinencia y efectividad en sus resultados.

---

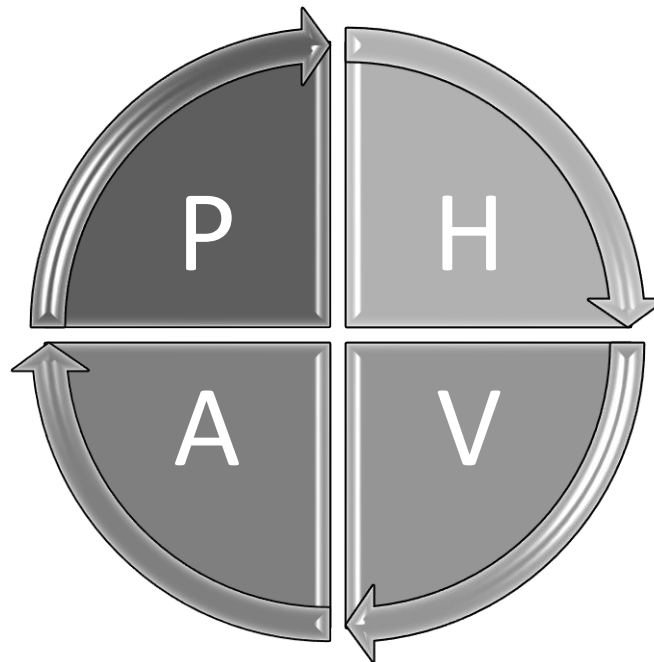
<sup>37</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), Guía técnica de implementación para MIPYMES. Pág. 2

<sup>38</sup>Ministerio del Trabajo. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021. Hacia una cultura preventiva. Consulta realizada en <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf> 2014. Pág. 46 [el 24/05/2017].



De este modo y en consonancia con las políticas promovidas en el Sistema General de Riesgos Laborales en los últimos tiempos, en el marco de implementación de los Sistema de Gestión, se propone el monitoreo y seguimiento del Plan mediante “el ciclo Deming: planear, hacer, verificar y actuar (PHVA)”.<sup>39</sup>

**Figura 1. Ciclo PHVA.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los conceptos de Deming

## 1. Planear

- Plan de acción para alcanzar las metas y objetivos propuestos.
- Establecer los compromisos, responsables, tiempo de ejecución y recursos.
- Emisión de boletines informativos de las prioridades anuales.

## 2. Hacer – implementación.

- Aplicar los principios de esta herramienta de gestión que permita conocer la evolución en el desarrollo del SG-SST.<sup>40</sup>

<sup>39</sup>Ibíd. Pág. 46 [24/05/2017].

<sup>40</sup>Ministerio del Trabajo. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021. Hacia una cultura preventiva. Consulta realizada en <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf> 2014. Pág. 46

### **3. Verificar.**

- Cumplimiento de las metas, objetivos y actividades planeadas e implementadas.
- Nivel de compromiso de los actores responsables.
- Evaluación de resultados.
- Retroalimentación de resultados al SG-SST.
- Informe anual de seguimiento del SG-SST.

### **4. Actuar – Acciones de mejora.**

- Acciones de mejora conforme al resultado del SG-SST.<sup>41</sup>

Los procedimientos y acciones establecidas, se evalúan en función de las políticas públicas, favoreciendo el cumplimiento de los planteamientos realizados en pro de la Seguridad y Salud en de los Trabajadores, en el marco de los principios del Sistema de Seguridad Social y del Sistema General de Riesgos Laborales.<sup>42</sup>

## **PARAGDIMA**

### **CLÁSICO O TRADICIONAL**

El estudio de la investigación se cimienta el estudio de la investigación y se toma como alusión el clásico o tradicional, ya que este comprende y está ligada con las relaciones humanas (Escuela de las relaciones humanas), la cual hace alusión a que “la organización industrial es un sistema social que comprende el comportamiento de los empleados en el trabajo, las actividades del grupo sus satisfacciones y sus insatisfacciones son el resultado de las interacciones”<sup>43</sup>

El paradigma Clásico o tradicional contiene la jerarquía de las necesidades de Maslow, así mismo se hace referencia a los factores extrínsecos e intrínsecos por Herzberg.

---

<sup>41</sup>Ministerio del Trabajo. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021. Hacia una cultura preventiva. Consulta realizada en <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf> 2014. Pág. 46 [el 24/05/2017].

<sup>42</sup>Ibíd. Pág. 46 [el 24/05/2017].

<sup>43</sup>MURILLO V, Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007. Pág. 30




A continuación, se presenta la tabla de síntesis del marco teórico.

**Tabla 2. Síntesis del Marco Teórico**

AUTOR	TEORÍA	OBJETIVO
 <p><b>KARL LUDWING BERTALANFFY</b> (1901-1972)</p>	<p>TEORÍA DE LOS SISTEMAS</p>	<p>Considerar el bienestar de todos los miembros de una organización, entendido como un sistema mayor en el cual interactúan otros sistemas menores (entiéndase como los colaboradores de la empresa) que funcionan de manera coordinada para el alcance de los objetivos de la organización a la que pertenecen, haciendo que está a su vez interactúe con el ambiente que la rodea</p>
 <p><b>FREDERICK WINSLOW TAYLOR</b> (1856- 1915)</p>	<p>TEORÍA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA.</p>	<p>Determinar científicamente trabajo estándar, crear una revolución mental y un trabajador funcional a través de diversos conceptos que se intuyen a partir de un trabajo suyo publicado en 1903 llamado Shop Management.<sup>44</sup></p>
 <p><b>DOUGLAS MCGREGOR</b> (1906-1964)</p>	<p>TEORÍA DE LOS CONJUNTOS "X Y Y"</p>	<p>Se refiere a la naturaleza humana, donde la primera muestra una visión negativa de las personas, y la segunda presenta una visión positiva y asume que las personas se pueden dirigir solas, aceptan las responsabilidades y piensan que trabajar es algo natural como descansar o jugar.</p>

<sup>44</sup>[https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Winslow\\_Taylor](https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor)consultado 01/10/2017]

**Continuación tabla 2. Síntesis del Marco Teórico**

AUTOR	TEORÍA	OBJETIVO
 <p><b>BERNARDINO RAMAZZINI</b> (1633-1714)</p>	<p>MEDICINA DEL TRABAJO</p>	<p>Evaluar los factores sociales, productos químicos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, entre otros; el incorporó medidas de protección para el bienestar de los trabajadores. Los aspectos clínico y sanitario del Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores son de gran interés.</p>
 <p><b>RAFAEL VÍCTOR ZENÓN URIBE URIBE</b> (1859-1914)</p>	<p>INSTAURACIÓN DE UN SOCIALISMO DE CARÁCTER CORPORATIVO Y SINDICALISTA EN COLOMBIA ESTRUCTURADO</p>	<p>Contribuir a la formación de la nación y a la creación de sus instituciones, en la seguridad y salud ocupacional en Colombia.</p>
 <p><b>JUAN SOMAVIA</b> (21 DE ABRIL DE 1941)</p>	<p>DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).</p>	<p>La cuestión del respeto de la dignidad de la vida humana en el trabajo por medio de políticas y prácticas acertadas sobre seguridad y salud en el trabajo, y promover importantes puntos de orientación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.</li> <li>• Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.</li> <li>• Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.</li> <li>• Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.</li> <li>• Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 4.3 MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de entender el capítulo 6 del Decreto 1072 del 2015 y demás temas tratados en este trabajado de grado se agregan las siguientes definiciones básicas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (VER ANEXO A).

*El concepto básico sobre el cual se empieza a mencionar en el desarrollo de la propuesta de investigación y de trabajo de grado; se dice entonces que la Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 que se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo , definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.<sup>45</sup>*

*Las anteriores acciones se materializan con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entendido como la planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar). Procesos de intervención sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y de Trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), programados para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.<sup>46</sup>*

La seguridad industrial, es un concepto básico e importante en la seguridad y salud en el trabajo, ya que es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en las empresas, partiendo de análisis de los peligros que existen en cada actividad económica inherentes, que necesitan una correcta gestión.

---

<sup>45</sup>Ministerio del Trabajo. República de Colombia

[https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig-52o39vQAhWF5CYKHbuuATMQFggpMAI&url=http%3A%2F%2Fmintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc\\_download%2F5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html&usg=AFQjCNFTWaiLkw5B5u1xZw4Xu5\\_TatVMGw&sig2=eQFbCfD6dgYjICMtEtg7Jw&bvm=bv.139782543,d.eWE](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig-52o39vQAhWF5CYKHbuuATMQFggpMAI&url=http%3A%2F%2Fmintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html&usg=AFQjCNFTWaiLkw5B5u1xZw4Xu5_TatVMGw&sig2=eQFbCfD6dgYjICMtEtg7Jw&bvm=bv.139782543,d.eWE). Pág. 2. [Consulta realizada el 04/11/2016].

<sup>46</sup>Ibíd. . Pág. 3. [Consulta realizada el 04/11/2016].

Se dice entonces, “que constituye en las empresas una importante actividad de intervención y lineamiento para advertir y reconocer a tiempo los posibles riesgos en el desarrollo de las actividades laborales, que pueden desencadenar accidentes de trabajo”.<sup>47</sup>

*Toda empresa pública o privada que cuente con 10 o más trabajadores deben conformar el COPASST. El termino COPASST, es la abreviación de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, según la resolución 2013 de 1986 el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a<sup>o</sup> la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.*<sup>48</sup>

La anterior definición que se utilizaba era comité paritario de salud ocupacional y que se modificó por comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, por medio de la actualizo en este término, “Donde se dice entonces que conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. El Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente”.<sup>49</sup>

*El comité de convivencia laboral es una definición que surge, debido a la existencia de conductas de acoso laboral en las empresas, 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. Este comité se encarga de la prevención de conductas de acoso, por tanto, deben ser conciliadores, prudentes, asertivos, con capacidad de escucha y que generen confianza entre sus compañeros”,*

---

<sup>47</sup>Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad Industrial. [http://ccs.org.co/asistencia\\_interna.php?idtema=1](http://ccs.org.co/asistencia_interna.php?idtema=1). Publicación del 5 diciembre del 2016. [Consulta realizada el 05/12/2016].

<sup>48</sup> Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Termino de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. [https://www.arlsura.com/files/res2013\\_86.pdf](https://www.arlsura.com/files/res2013_86.pdf). 1986. [Consulta realizada el 05/12/2016].

<sup>49</sup> Ministerio del Trabajo. Decreto 1443 del 2014. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>. 2014. [Consulta realizada el 05/12/2016].

*recomienda la abogada Adriana Patricia López Ramírez, consultora en riesgos laborales y quien ha asesorado la conformación de estos comités.*<sup>50</sup>

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por igual número de representantes del empleador, designados directamente, y de los trabajadores, mediante escrutinio público con votación secreta. Ambas partes tendrán sus respectivos suplentes. Acorde se incrementa el número de trabajadores, esta instancia tendrá desde dos hasta ocho titulares.

Según la OIT (organización internacional del trabajo), por la dificultad para encontrar una definición, llevaron a incluir en el Convenio N° 121 que “la legislación de cada país deberá prescribir una definición del accidente de trabajo”. No obstante, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Denuncia y Notificación de Accidentes ha aportado la siguiente: “suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa: a) lesiones profesionales mortales; b) lesiones profesionales no mortales.

*“Se adoptó para Colombia, donde se define como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga como causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También lo es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.”*<sup>51</sup>

Esta definición de identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

*“La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de Salud Ocupacional, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la*

---

<sup>50</sup> Ministerio del Trabajo. Comité de Convivencia Laboral. <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-julio-2012/746-empresas-a-crear-comite-contra-el-acoso-laboral.html>. 2012. [Consulta realizada el 05/12/2016].

<sup>51</sup> Organización internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf). Turín, Italia. 2009. Pág. 126. [Consulta realizada el 04/12/2016].

*complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito. Todos los trabajadores deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales”.*<sup>52</sup>

De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981, la expresión «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.

En la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) de la OIT, párrafo 6, 1), se contempla la definición de las enfermedades profesionales de la manera siguiente: «Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales: “La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población”.<sup>53</sup>

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como un sistema está basado en la mejora continua, concepto basado en el principio del Ciclo Deming “Planificar-Hacer- Verificar-Actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la SST, “Planificar” conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.

---

<sup>52</sup>CONTEC. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>. 2010. Pág. 4. [Consulta realizada el 05/12/2016].

<sup>53</sup> Organización Internacional del Trabajo. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms\\_116913.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf). 2009. Pág. 1. [Consulta realizada el 05/12/2016].



“La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo”.<sup>54</sup>

#### **.4.4 MARCO CONTEXTUAL**

Se analizará el contexto de la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO, para adquirir la información básica de la empresa, el sector económico al cual pertenece, cuáles son los productos y/o servicios que se ofrecen. Con esta información podremos tener un panorama, de cómo afrontar la problemática de acuerdo a las necesidades de la organización.

#### **Información básica de la empresa.**

**Tabla 3. Información de la empresa**

<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA LA CASA DEL CAFÉ</b>	
<b>Razón social</b>	GARCÍA MORENO GUSTAVO ADOLFO
<b>Nombre comercial</b>	LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO
<b>Nit</b>	16232005-0
<b>Representante legal</b>	GUSTAVO ADOLFO GARCÍA MORENO
<b>Dirección</b>	CALLE 14 # 1 – 25 N
<b>Teléfono</b>	3147024950
<b>Ciudad y departamento</b>	Cartago (Valle del cauca)
<b>Actividad económica</b>	I5619 – OTROS TIPOS DE COMIDAS PREPARADAS N.C.P
<b>Ocupación</b>	1314
<b>ARL</b>	Positiva
<b>Clase de riesgo</b>	1 (UNO) – 2 (DOS)
<b>Horario de trabajo</b>	7:30 am A 3:30 pm y 3:30 pm A 10:00

<sup>54</sup> Organización Internacional del Trabajo. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf). 2011. Pág. 3-4. [Consulta realizada el 05/12/2016].

	pm
<b>Número de trabajadores</b>	10 colaboradores
<b>Cargos</b>	1 administrador, 1 Prestación de servicios abogado, 1 prestación de servicios contador, 2 meseros y 4 Baristas.

Fuente: Elaboración propia.

## Figura 2 Logotipo de la empresa



Fuente: imagen suministrada por la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

### MISIÓN

Somos una familia que trae consigo la experiencia de ofrecer un café de calidad por medio de nuestros productos, concebidos desde la sustentabilidad en todos los aspectos, contribuyendo al medio ambiente y aportando un producto exquisito para el deleite de las personas, promoviendo la cultura que enmarca nuestra zona cafetera

### VISIÓN

Contribuir, desde nuestra cultura la costumbre de disfrutar un café de calidad, desde LA CASA DEL CAFÉ, esto con el fin de promover un futuro promisorio a las

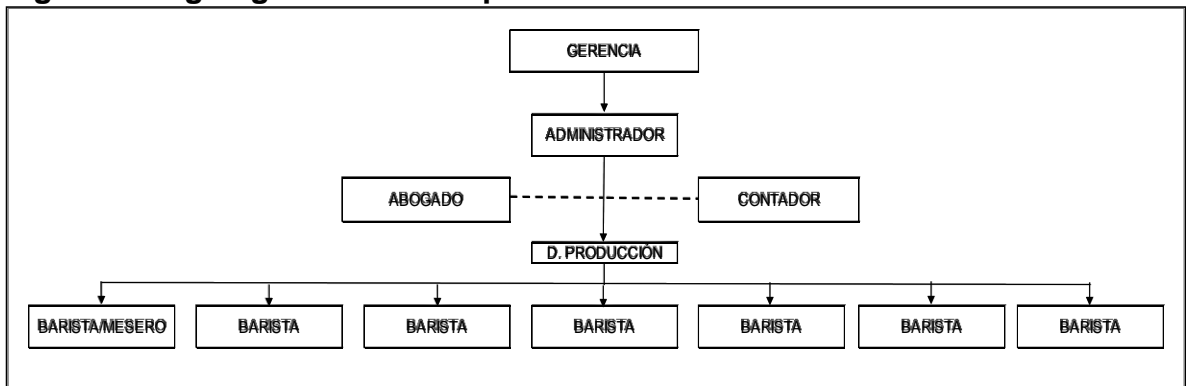
generaciones degustadoras de buen café venideras, a su vez, posicionarnos como una empresa competitiva, rentable y reconocida por su calidad de café.

## VALORES

- GARANTIA DE LA CALIDAD
- EXCELENCIA DEL SERVICIO
- PROFESIONALISMO
- LIDERAZGO TECNOLÓGICO\*

## ORGANIGRAMA

Figura 3. Organigrama de la empresa



Fuente: Elaboración propia

## PORTAFOLIO DE SERVICIOS Y PRODUCTOS.

### Servicios.

LA CASA DEL CAFÉ Cartago es una organización que trabaja bajo parámetros de calidad total, con equipo humano especializado y experto, que utiliza maquinaria de tecnología avanzada; sirviendo con excelencia y oportunidad al público.

La actualización permanente del talento humano y de las tecnologías, garantizan solidez empresarial y sostenibilidad en el mercado, manteniéndose efectiva, a través del mejoramiento continuo de los productos. y servicios ofrecidos.

El propósito es ofrecer un producto de alta calidad, contamos con la colaboración de los caficultores y la aborigentostadora ubicada en QUIMBAYA la cual contribuye con el proceso del café, brindando confiabilidad y exactitud del producto y producción, ya que como empresa dedicada al sector de café nos preocupamos por la excelencia en la calidad del producto ofrecido a los clientes.

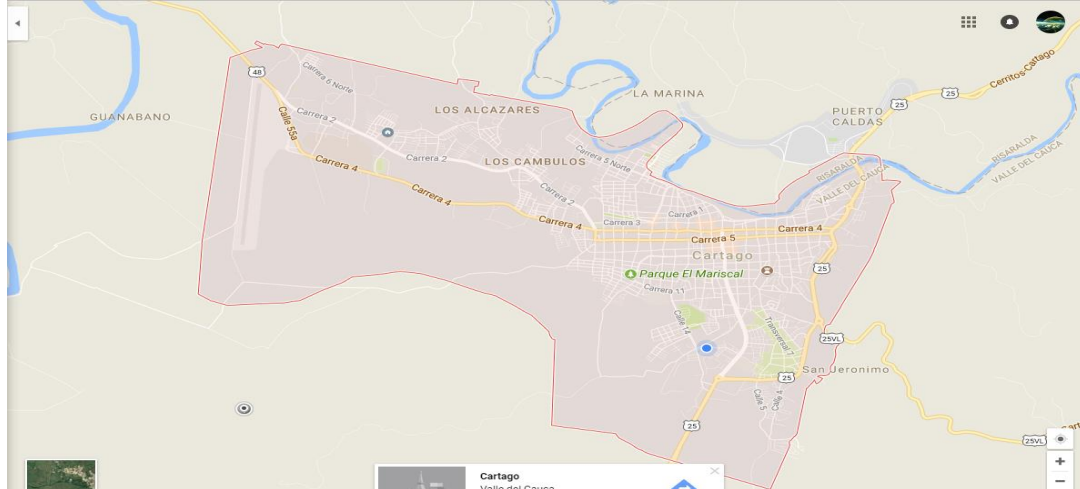
### **Productos.**

- Café de la casa
- Americano
- Capuchino de la casa (con y sin licor)
- Capuchinodolce
- Capuchino francés
- Fantasía moca
- Mocaccino
- Café orgánico y especial de origen por libras y medias
- Otros productos elaborados a base de café

### **RESEÑA HISTÓRICA DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA**

Mapa del municipio de Cartago en el que se encuentra la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO, allí es donde se realizará la asesoría y la propuesta de implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Figura 4. Mapa de Cartago Valle del cauca**



Fuente: tomado

<https://www.google.com.co/maps/place/Cartago,+Valle+del+Cauca/@4.7460176,-75.9629651,13z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e38701d1696dfd7:0x4e5a8917e065713a!8m2!3d4.7472212!4d-75.9116289>

Mapa del municipio de Cartago en el que se encuentra la empresa LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO, allí es donde se realizará la asesoría y la propuesta de implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

### **Reseña histórica de Cartago Valle del cauca**

Cartago se encuentra ubicada en el Departamento del Valle del Cauca, concretamente en la región conocida con el nombre del Norte del Valle. Siendo la puerta de entrada a este. Se encuentra en la región andina de Colombia, en una planicie con una altitud de 917 metros sobre el nivel del mar. Se encuentra ubicada en la latitud 4°44' N y longitud 74°54' O. Limita al norte con el Departamento de Risaralda, al oriente con los municipios de Ulloa, Alcalá y el Departamento del Quindío, al sur con Obando y al occidente con los municipios de Toro y Anserma nuevo. La ciudad posee un clima cálido con una temperatura promedio de 26° C. Hacen parte del municipio los corregimientos de Cauca, Coloradas, La Grecia, Modín, Piedra de Moler, San Jerónimo, Santa Ana Zaragoza. Tiene una extensión aproximada de 279 Km<sup>2</sup> y se encuentra a 186.8 Km de la ciudad de Santiago de Cali, capital del Dpto. El territorio es plano y ligeramente ondulado; lo atraviesan los ríos La Vieja y Cauca.

Cartago cuenta con 122.001 habitantes en la zona urbana y 2.830 en la zona rural, para un total de habitantes de 124.831 habitantes. Aproximadamente el 74.8% de los hogares de Cartago tiene 4 o menos personas. Se evidencia que del total de hogares de Cartago el 10.1% tiene experiencia migratoria internacional. Del total de personas de estos hogares residentes de forma permanente en el exterior el 48.4% está en España, el 28.0% en USA y el 1.9% en Venezuela. Del total de la población de Cartago el 47.0% son hombres y el 53.0% mujeres. La tasa de alfabetismo es del 86.9% de la población de 5 y más años sabe leer y escribir. El 66.5% de la población entre 3 y 5 años, el 94.9% de la población de 6 a 10 años y el 81.3% de la población de 11 a 17 años, asiste a un establecimiento educativo formal.

### **Reseña histórica de la empresa LA CASA DEL CAFÉ**

LA CASA DEL CAFÉ Cartago, es una empresa con de 3 años de experiencia que utiliza las más avanzadas tecnologías en el proceso del café “ÚNICAS EN EL EJE CAFETERO”, creando en su marca o producto, de excelente calidad obteniendo un impacto en sus clientes finales, y así, generando mayor recordación, a costos competitivos.

Trabajamos bajo parámetros de calidad total, con un equipo humano comprometido y experto, atendiendo con excelencia y oportunidad a los diferentes sectores público y privado.

Nuestro café hace la distinción entre los demás ya que contamos con los mejores caficultores del eje cafetero y semilla de café, esperamos pertenecer a su selecto grupo de proveedores, para satisfacer a nuestros con nuestros productos.

### **Responsabilidades de la Gerencia - Casa del Café – Cartago**

Liderar e implementar el Sistema de GSST de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud

Rendir cuentas al interior de la empresa sobre la gestión del SGSST.

Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables a la compañía.

Documentar el Plan de Trabajo Anual en SST.

Promover la participación de los Trabajadores en la documentación e implantación del SGSST.

Asignar y comunicar las responsabilidades de empleadores, empleados y contratistas sobre las actividades del SGSST.

Definir y asignar recursos financieros, técnicos y de personal necesarios para las operaciones de la empresa y la gestión del SGSST.

Identificar, prevenir y gestionar los Peligros y Riesgos asociados a los procesos desarrollados por la organización.

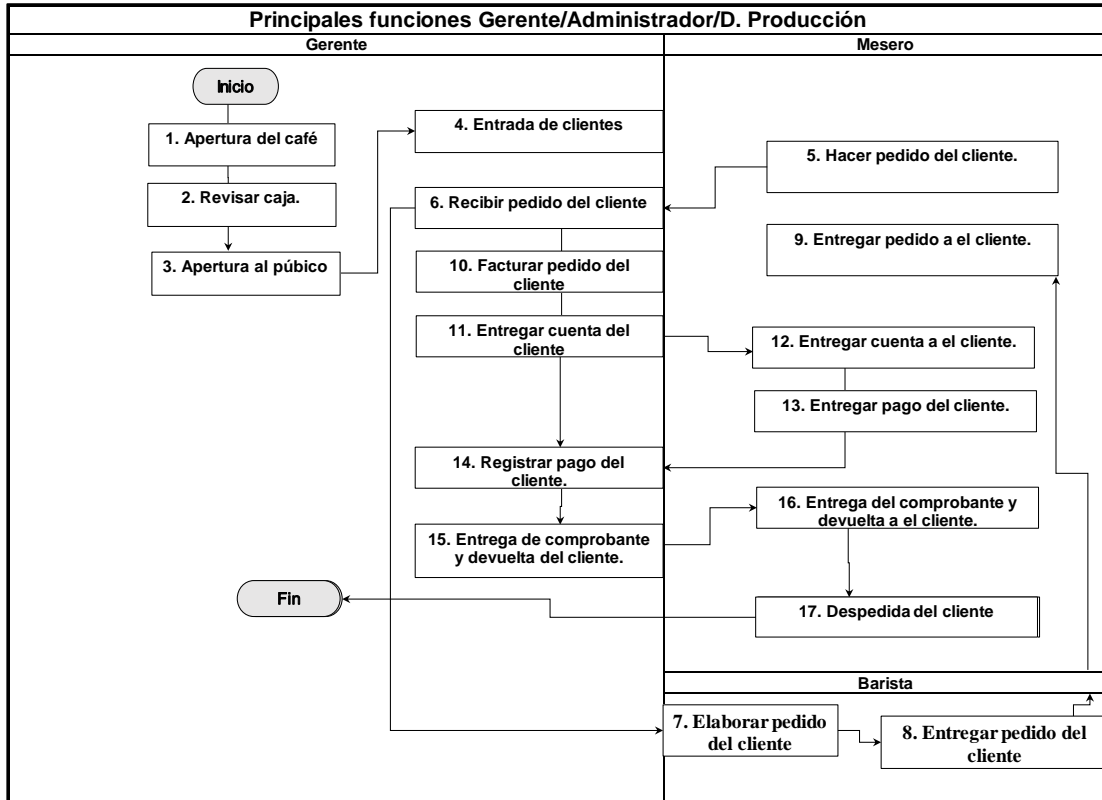
Realizar todas las actividades de prevención y promoción de Riesgos Laborales.

Dirigir las actividades relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la empresa.

Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

## Funciones de los colaboradores de la CASA DEL CAFÉ

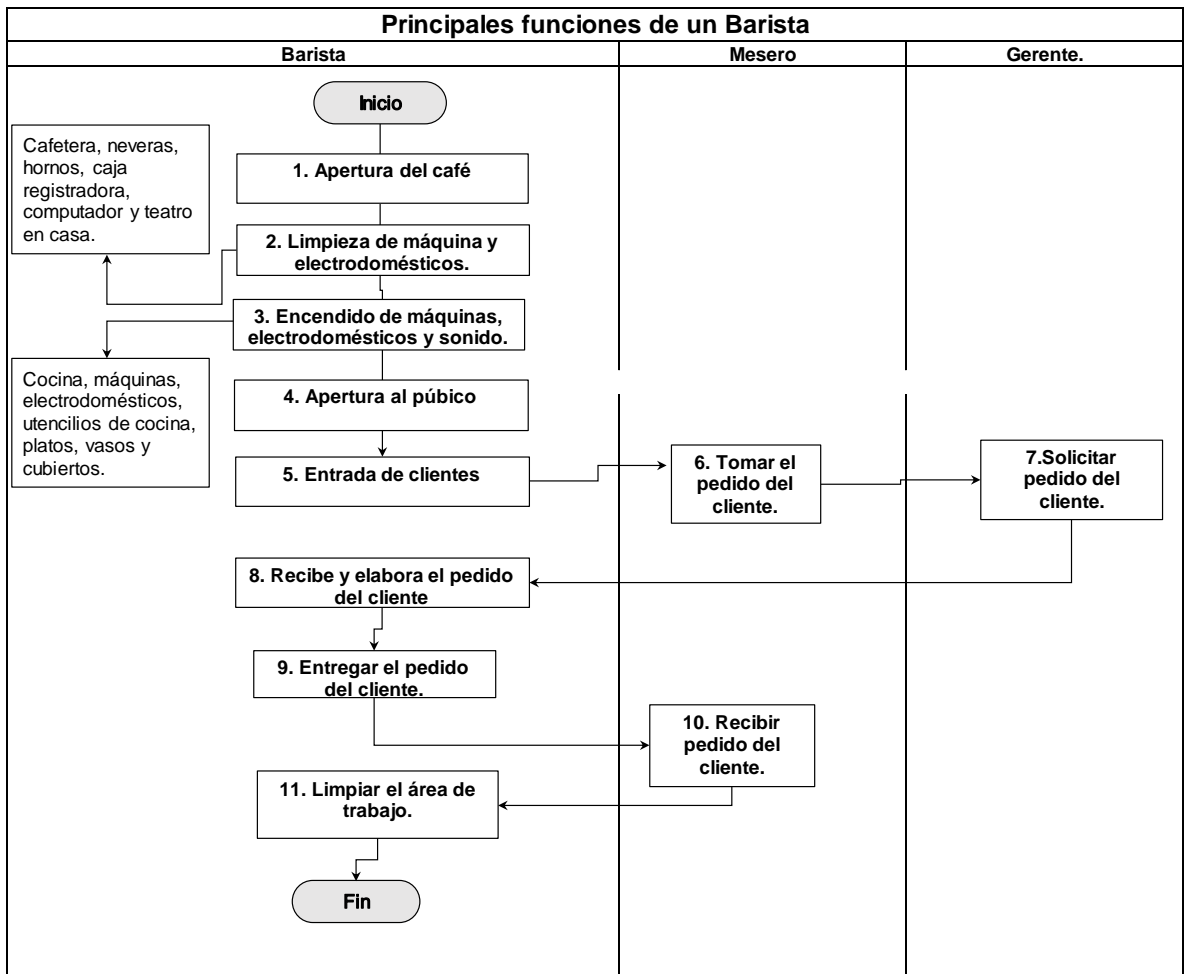
Figura 5. Funciones del gerente



Fuente: Elaboración propia

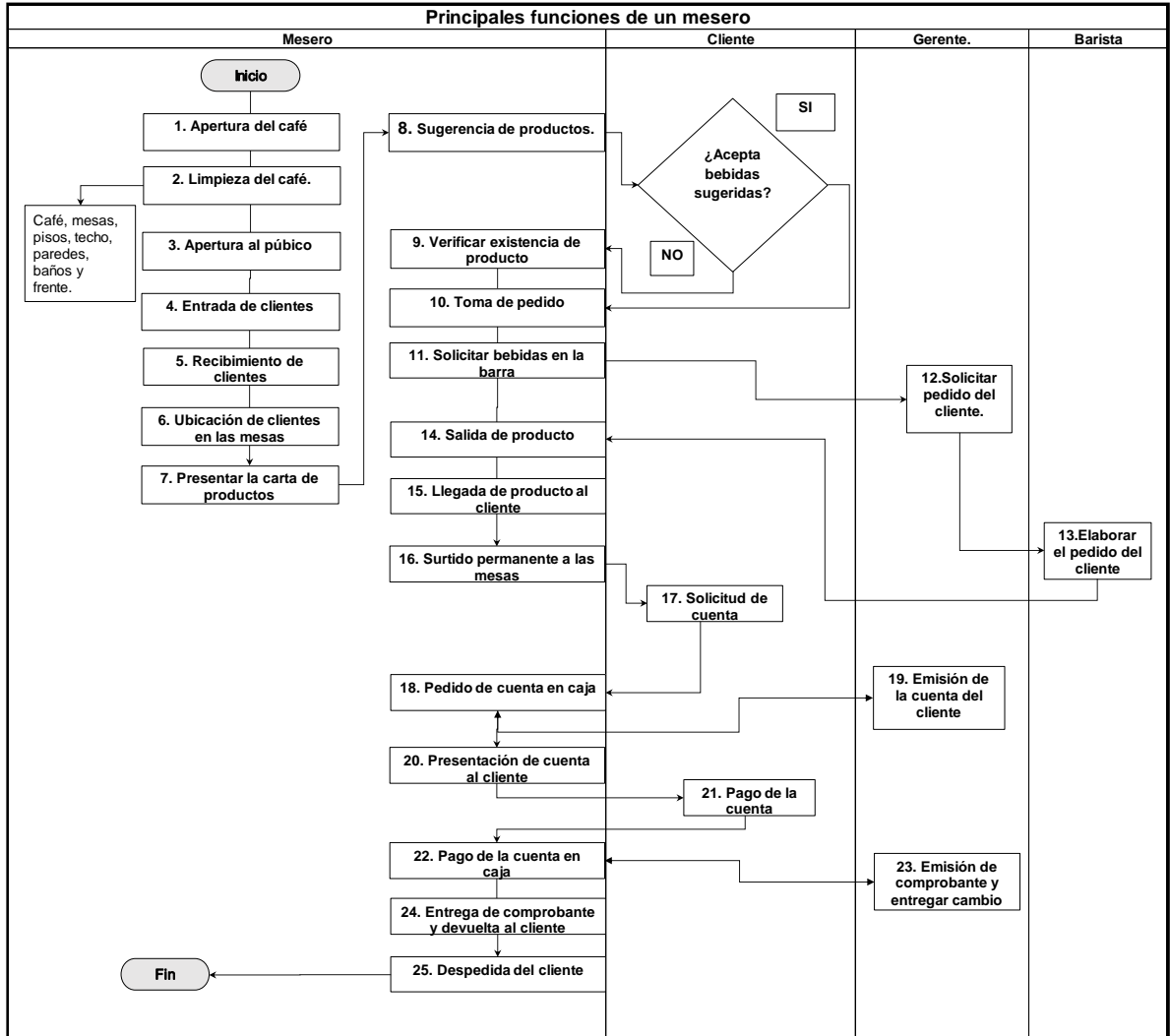
Figura 6. Funciones de los baristas





Fuente: Elaboración propia

**Figura 7. Funciones del mesero**



Fuente: Elaboración propia

## 4.5 MARCO HISTÓRICO

“Aunque no se sabe el origen exacto del café, todas las teorías sitúan su aparición en la actual Etiopía. Según se explica en numerosas leyendas fue un pastor el que, tras ver el efecto que unas plantas con frutos rojizos (cafeto) tenían en su rebaño (cuyas ovejas tenían una gran actividad incluso por la noche), decidió probarlos. Tras comprobar el efecto vigorizante que tenía, llevó unas muestras a un monasterio donde los monjes lo cocinaron y lo probaron. El resultado del brebaje amargo no gustó nada, por lo que decidieron arrojar los granos restantes a las brasas para quemarlos. Fue entonces cuando el aroma de esos frutos quemados empezó a ser agradable y decidieron elaborar la bebida con ellos.

A partir de ahí el uso del café se fue extendiendo. Corría, según distintas teorías, el siglo IV o V después de Cristo y, aunque se cree que las tribus africanas consumían café desde la antigüedad, no fue hasta bien entrado el XII cuando comenzó a consumirse de manera habitual en Arabia, y hasta el siglo XV cuando comenzó a cultivarse en Europa. Todo ello, gracias al comercio y al tráfico de peregrinos.

Los europeos fueron lo que, a través de sus colonias en América, implantaron el cultivo del café en numerosas zonas de Suramérica que hoy día ya se han convertido en los principales productores de esta bebida.

En sólo tres siglos, esta infusión ha pasado de ser casi desconocida a convertirse en una bebida universal numerosos personajes históricos como Beethoven, Napoleón o Voltaire, entre otros han consumido en grandes cantidades y alabado continuamente.

Temido y prohibido

Los árabes fueron los primeros en apreciar el café como bebida de socialización. Sobre todo, teniendo en cuenta que el islam prohíbe el consumo del alcohol. Sin embargo, el café se fue extendiendo de manera tan rápida entre los grupos de intelectuales y sabios que cuestionaban en numerosas ocasiones la legitimidad de los poderosos que, en ocasiones, los emires prohibieron su consumo.

Los reinos cristianos también tuvieron su particular cruzada contra esta bebida. Los protestantes y algunos terratenientes alemanes la rechazaban totalmente. Incluso algunos sacerdotes cristianos llegaron a decir que era una “invención de

Satanás”. En Rusia también estuvo prohibido durante años y su consumo se castigaba, en la época de los zares, con la tortura.

Pero a pesar de todo ello, el café consiguió hacerse un camino y popularizarse hasta tal punto que hoy se consumen millones de toneladas al año.

### Propiedades del café

Aunque los beneficios y contraindicaciones del café han sido objeto de debate durante años, se va llegando a cierto consenso respecto a los mismos. La clave para que esta bebida tenga un efecto positivo en el organismo es la moderación.

La cualidad fundamental es la de la cafeína que proporciona una sensación vigorizante en el organismo. Además refuerza la eficacia de los analgésicos, de ahí que algunos medicamentos incluyan pequeñas dosis en sus comprimidos. Siempre que se consuma con moderación, el café puede reducir el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares e incluso de la diabetes tipo II o asma.

En Colombia No existe plena certeza sobre las condiciones en que llegó el café a Colombia. Los indicios históricos señalan que los jesuitas trajeron semillas del grano a la Nueva Granada hacia 1730, pero existen distintas versiones al respecto. La tradición dice que las semillas de café llegaron por el oriente del país, portadas por algún viajero desde las Guyanas y a través de Venezuela.” El testimonio escrito más antiguo de la presencia del cafeto en Colombia se le atribuye al sacerdote jesuita José Gumilla. En su libro *El Orinoco Ilustrado* (1730) registró su presencia en la misión de Santa Teresa de Tabajé, próxima a la desembocadura del río Meta en el Orinoco. El segundo testimonio escrito pertenece al arzobispo- virrey Caballero y Góngora (1787) quien en un informe a las autoridades españolas registró su cultivo en regiones cercanas a Girón (Santander) y a Muzo (Boyacá).

Los primeros cultivos de café crecieron en la zona oriental del país. En 1835 tuvo lugar la primera producción comercial y los registros muestran que los primeros 2.560 sacos se exportaron desde la aduana de Cúcuta, en la frontera con Venezuela. De acuerdo con testimonios de la época se le atribuye a Francisco Romero, un sacerdote que imponía durante la confesión a los feligreses de la población de Salazar de las Palmas la penitencia de sembrar café, un gran impulso en la propagación del cultivo del grano en esta zona del país. Estas semillas habrían permitido la presencia de café en los departamentos de

Santander y Norte de Santander, en el nororiente del país, con su consecuente propagación, a partir de 1850, hacia el centro y el occidente a través de Cundinamarca, Antioquia y la zona del antiguo Caldas (ver mapa Arribo y expansión del café en Colombia).

El café también tuvo una expansión especulativa de este corte, generado por la coyuntura de los buenos precios internacionales entre finales de los años setenta del siglo XIX y comienzos del siglo XX. En este periodo la producción anual de café pasó de unos 60.000 sacos de 60 kilos (la unidad de medida internacional para la comercialización del café es un saco de 60 kilos de café verde) a cerca de 600.000. Esta expansión se dio principalmente en las grandes haciendas de los departamentos de Santander y Cundinamarca, cuyos propietarios tenían acceso al mercado bancario internacional para financiar sus proyectos. Por eso no es extraño que a finales del siglo XIX esas dos regiones respondieran por más del 80% de la producción nacional.

Con la caída de los precios internacionales, que se registró en la transición del siglo XIX al siglo XX, la rentabilidad de las grandes haciendas se fue al piso. Como si eso fuera poco, la Guerra de los Mil Días, que tuvo lugar en los primeros años del nuevo siglo, les dio otro duro golpe a los grandes hacendados, ya que les imposibilitó mantener las plantaciones en buenas condiciones; esta circunstancia, sumada a hecho de que estos productores se habían endeudado en el exterior para desarrollar sus cultivos, los arruinó. Las haciendas cafeteras de Santander y Norte de Santander entraron en crisis, y las de Cundinamarca y Antioquia se estancaron.

La crisis de las grandes haciendas trajo consigo uno de los cambios más significativos de la caficultura colombiana. Desde 1875 se había comenzado a ampliar el número de pequeños productores de café en Santander, en algunas zonas de Antioquia y en la zona del denominado Viejo Caldas. En las primeras décadas del siglo XX ya se había consolidado un novedoso modelo de desarrollo exportador cafetero basado en la economía campesina, impulsado por la migración interna y la colonización de nuevas tierras en el centro y occidente del país, principalmente en los departamentos de Antioquia, Caldas, Valle y el Norte del Tolima. La expansión de esta nueva caficultura, sumada a la crisis de las grandes haciendas, hizo que a principios del siglo XX el occidente colombiano tomara la delantera en el desarrollo cafetero del país.

Esta transformación resultó muy favorable para los propietarios de pequeñas parcelas que estaban incursionando en el sector. El cultivo del café era una opción muy atractiva para los campesinos, en la medida en que ofrecía la posibilidad de hacer un uso permanente e intensivo de la tierra. Bajo el esquema productivo de la agricultura tradicional, basado en el procedimiento de roza y quema, la tierra permanecía improductiva durante un largo período de tiempo. En cambio, el café ofrecía la posibilidad de tener una agricultura intensiva, sin mayores requerimientos técnicos y sin sacrificar el cultivo de productos para la subsistencia, generando las condiciones para el crecimiento de una nueva caficultura, dominada por pequeños propietarios”.<sup>55</sup>

De acuerdo a la evolución que ha tenido el café a raíz del tiempo hasta lograr lo que hoy en día es, con alta calidad, nace LA CASA DEL CAFÉ CARTAGO, con más de 3 años de experiencia y con la tecnología, proceso y los mejores terrenos el cual crea un marco de y servicios únicos en el Eje Cafetero.

En este desarrollo de la empresa en el municipio de Cartago, se ha dado a conocer y siendo recordada por los ciudadanos, ya que, trabajan bajo parámetros de calidad, con un equipo de trabajo comprometido y experto en el tema.

La calidad se ve reflejada en los servicios y productos para los clientes, buscando generar mayor impacto con esta ventaja competitiva, para la realización del café orgánico especial.

#### **.4.6 MARCO LEGAL**

Para diseñar, desarrollar e implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es vital conocer y entender los requisitos legales aplicables, ya que estos son los que dan los lineamientos normativos y técnicos, Según la organización y las actividades propias e inherentes de su actividad. A continuación, se podrá observar la compilación de los requisitos normativos exigibles para la organización LA CASA DEL CAFÉ, la matriz legal, y la matriz de impactos legales.

#### **Código sustantivo del trabajo de 1950.**

---

<sup>55</sup> HISTORIA DEL CAFÉ. [http://www.cafedecolombia.com/particulares/es/el\\_cafe\\_de\\_colombia/una\\_bonita\\_historia/](http://www.cafedecolombia.com/particulares/es/el_cafe_de_colombia/una_bonita_historia/) . [Consulta realizada el 05/12/2016]

Artículo 1. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 2. APLICACION TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

Artículo 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Artículo 5. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.<sup>56</sup>

### **Resolución 2400 de 1979.**

Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Artículo 1. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

Obligaciones de los patronos, de los trabajadores en materia de higiene y seguridad industrial, así como las edificaciones destinadas a establecimientos

---

<sup>56</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html). 1950. [consulta realizada el 28/11/2016]

industriales o comerciales, contar con los servicios de higiene, evacuar residuos y desechos; así como otras disposiciones de esta resolución.<sup>57</sup>

### **Ley 9 de 1979.**

Artículo 1. Para la protección del Medio Ambiente la presente Ley establece:

Las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana; los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente. Aplica toda ley en obligatorio cumplimiento por la empresa.<sup>58</sup>

### **Decreto 614 de 1984.**

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Artículo 1. Contenido. 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 y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.

Artículo 3. Campo de aplicación de las normas sobre Salud Ocupacional. Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las

---

<sup>57</sup>MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RESOLUCIÓN 2400 del 22 de mayo de 1979. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>. 1979. [Consulta realizada el 28/11/2016].

<sup>58</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 9 del 24 de enero del 1979. Congreso de Colombia. 1979. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>. 1979. [Consulta realizada el 18/11/2016].



personas. Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este Decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.<sup>59</sup>

### **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.

Artículo 1. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.<sup>60</sup>

### **Ley 100 de 1993.**

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1. Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

---

<sup>59</sup>MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. DECRETO 614 del 14 marzo de 1984. 1984. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>. 1984. [Consulta realizada el 28/11/2016].

<sup>60</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RESOLUCIÓN 2013 del 06 de junio del 1986. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>. 1986. [Consulta realizada el 28/11/2016].

Artículo 3. Del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.<sup>61</sup>

#### **Decreto 1108 de 1994.**

Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Artículo 1. El presente Decreto tiene por objeto sistematizar, coordinar y reglamentar algunas disposiciones de los Códigos del Menor, Nacional de Policía, Sanitario, Penitenciario y Carcelario, Sustantivo del Trabajo y Nacional de Tránsito Terrestre y otras normas que establecen limitaciones al porte y al consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y fijar los criterios para adelantar programas educativos y de prevención sobre dicha materia.

Artículo 38. Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 39. En el reglamento interno de trabajo a que se refieren los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo de Trabajo es obligación del patrono consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior. El incumplimiento de esta obligación ocasionará la imposición de las sanciones contempladas en el mismo código.<sup>62</sup>

#### **Decreto 1295 de 1994.**

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

---

<sup>61</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 100 del 23 diciembre del 1993. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html). 1993. [Consulta realizada el 28/11/2016].

<sup>62</sup> MINISTERIO DE GOBIERNO, DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN NACIONAL Y DE SALUD. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1108 del 31 de mayo de 1994. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6966>. 1994. [Consulta realizada el 28/11/2016].

## Artículo 1. Definición.

El Sistema General de Riesgos Profesionales 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 y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.<sup>63</sup>

### **Ley 776 de 2002.**

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Toda persona que se encuentre afiliada al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo, enfermedad profesional, como consecuencia de los anteriores se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este sistema le cubra y le preste servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.

### **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

Artículo 1. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan

---

<sup>63</sup>EL MINISTRO DE GOBIERNO. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>. 1994. [Consulta realizada el 28/11/2016].

sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.<sup>64</sup>

### **Resolución 652 del 2012.**

Artículo 1. Objeto. El objeto de la presente resolución es 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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.<sup>65</sup>

### **Ley 1562 del 2012.**

Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

---

<sup>64</sup>SENA DE LA REPUBLICA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010 del 23 enero de 2006. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html). 2006. [Consulta realizada el 28/11/2016].

<sup>65</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA.. Resolución 652 noviembre 11 del 2012. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>. 2012. [Consulta realizada el 03/12/2016].

Se emplea el nuevo sistema general de riesgos labores en el país, se da un cambio de definiciones en materia de salud ocupacional, ahora llamado seguridad y salud en el trabajo, entre otros términos.<sup>66</sup>

#### **Decreto 1477 del 2014.**

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades. En las actividades laborales y, II) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

La tabla de enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.<sup>67</sup>

#### **Decreto 1072 del 2015.**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Artículo 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro,

---

<sup>66</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562 del 11 de julio del 2012. Gobierno nacional. 2012. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. 2012. [Consulta realizada el 29/11/2016].

<sup>67</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1477 del 5 de agosto del 2014. [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYz5bJ9djQA hXJ7SYKHx2wCr4QFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc\\_download%2F2096-decreto1477del5deagostode2014.html&usq=AFQjCNGhrU-honC\\_F5KYeBhXwaCVCL6PXg&sig2=NK6M88oG-OipnGQNgPflg&bvm=bv.139782543,d.eWE](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYz5bJ9djQA hXJ7SYKHx2wCr4QFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F2096-decreto1477del5deagostode2014.html&usq=AFQjCNGhrU-honC_F5KYeBhXwaCVCL6PXg&sig2=NK6M88oG-OipnGQNgPflg&bvm=bv.139782543,d.eWE). 2014.[Consulta realizada el 03/12/2016].

inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.<sup>68</sup>

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.<sup>69</sup>

### **Decreto 171 del 2016.**

Por medio del cual se modifican el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015.

Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedara así:  
"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017."<sup>70</sup>

### **Resolución 052 del 2017.**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

---

<sup>68</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>. Art. 1.1.1.1. 2015. [Consulta realizada el 03/12/2016].

<sup>69</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. Óp. Cit. Art. 1.1.1.1

<sup>70</sup>MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 171 del 1 de febrero del 2016.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%2016.pdf>. 2016. [Consulta realizada el 03/12/2016].

Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1 072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedara así:

"Artículo 2. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación.

### **Ley 0312 de 2019**

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 2. Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo 1. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y a la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la presente Resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.

Parágrafo 2. No están obligados a implementar los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Parágrafo 3. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente<sup>71</sup>.

### **Matriz de impacto legal.**

Se pretende valorar el impacto positivo o negativo que puede generar una norma en el desarrollo normal del proceso, con el objetivo de identificar las normas más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo conocer cuáles son las medidas a adoptar en el proceso, sintetizando el marco legal, en la siguiente matriz:

---

<sup>71</sup> <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/#a3> [Consulta realizada el 03/12/2016]



**Tabla 4. Matriz de impacto legal**

NORMATIVIDAD	VENTAJA	DESVENTAJA		IMPACTO	
				POSITIVO	NEGATIVO
<b>Código sustantivo de trabajo 1950</b>		La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.		Mejorar las condiciones laborales para los trabajadores, así mismo se definen los roles, derechos y deberes del trabajador.	No tiene impacto negativo.
<b>Resolución 2400.</b>	Condiciones básicas de higiene y seguridad, con las cuales debe contar la empresa, para asegurar ambientes de trabajo seguros.	Exigencia de inversión en adecuaciones, estructuras y de proceso organizacionales.	Preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.	No tiene impacto negativo.	
<b>Ley 9 DE 1979</b>	Las medidas sanitarias son importantes porque protegen la Salud y Seguridad de los colaboradores de LA CASA DEL CAFÉ.		El manejo adecuado de la ley contribuye a la protección del medio ambiente y el bienestar y la salud humana.	La falta de medidas sanitarias, podría ocasionar	
<b>Decreto 614 DE 1984.</b>	Base que permite organizar y administrar la seguridad y salud en el país.	Norma un poco antigua, que ha sido actualizada.	Este decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país	Un programa que no tiene un ciclo de mejora continua, ni una estructura sólida que brinda garantías de seguridad y salud en el trabajo.	

**Continuación tabla Matriz de impacto legal**

NORMATIVIDAD	VENTAJA	DESVENTAJA	IMPACTO	
			POSITIVO	NEGATIVO
<b>Decreto 1295</b>	Cubrir a los trabajadores en materia de riesgos laborales y demás servicios prestados por las ARL en Colombia.	Pago mensual a esta obligación, derivada de la función o actividad que realizara el trabajador.	Brindar cobertura de seguridad en el ámbito laboral y en el desarrollo del mismo, a los trabajadores de nuestro país.	Algunas empresas evaden esta obligación, poniendo en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
<b>Ley 776</b>	Se mejorará el proceso debido a un buen manejo y control del sistema Se tendrá una diferencia que podría ser un valor agregado frente a la competencia.		Se aumenta la calidad de la organización generando más responsabilidad frente a sus colaboradores y la sociedad.	El rechazo y desconocimiento del sistema general de riesgos profesionales.
<b>Ley 1010 DE 2006</b>	Se logra identificar y tomar medidas frente a las injusticias de jerarquía de autoridad en las organizaciones e intolerancia entre los colaboradores		Fortalece las relaciones dentro de la organización generando un buen clima organizacional.	
<b>Resolución 652</b>	Es un organismo que requiere la participación y cooperación entre la empresa y el colaborador fortaleciendo el trabajo en equipo		Esta resolución permite detectar y evaluar los riesgos como lo son los accidentes y enfermedades laborales.	

**Continuación tabla Matriz de impacto legal**

NORMATIVIDAD	VENTAJA	DESVENTAJA	IMPACTO	
			POSITIVO	NEGATIVO
<b>Ley 1562 DE 2012</b>	Ayuda a que todos los colaboradores tengan cobertura al sistema general de riesgos laborales, incluidos los trabajadores informales.	Es una ley obligatoria que se tiene cumplir o de lo contrario tendrá consecuencias.		Las sanciones por el no cumplimiento de la ley son muy altas ya que son de carácter económico.
<b>Decreto 1477 DE 2014</b>	Permite conocer la procedencia real de la enfermedad, diagnosticada como presunta enfermedad labora en un trabajador.	Algunas enfermedades que no se encuentran en la tabla de enfermedades, que son difícil de demostrar su origen laboral.		Se identificaron las diferentes enfermedades que son reconocidas como efecto de las condiciones laborales
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Este documento donde derogo él se encuentra compilados toda la documentación del SG-SST.		Compilo la normatividad del sector trabajo, facilitando la realización del sistema.	
<b>Decreto 171 del 2016</b>	Se estipulan los plazos para la implementación del SG-SST en las organizaciones,		Prolonga los plazos para brindar mayor oportunidad de que las pequeñas, medianas y grandes empresas cuenten en su totalidad con el SG-SST.	De no ser cumplidos los plazos se tendrán sanciones económicas y legales para las empresas.

<b>Continuación tabla Matriz de impacto legal</b>				
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>VENTAJA</b>	<b>DESVENTAJA</b>	<b>IMPACTO</b>	
			<b>POSITIVO</b>	<b>NEGATIVO</b>
<b>Resolución 052 del 2017.</b>	Realizar de manera gradual la transición con el fin de que las empresas puedan tener claro cómo aplicar la norma.		Dar un plazo adicional a las empresas para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	
<b>Ley 0312 del 2019</b>	La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.		esta muy valiosa información y te explica cómo los empleadores y contratantes deben iniciar con la implementación del (SGSST), los cuales buscan facilitar su proceso.	

Fuente: Elaboración propia basada en legislación laboral colombiana 2018.

## **5. DISEÑO METODOLÓGICO**

En la CASA DEL CAFÉ se planteará para el Diseño del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) una metodología correlacional, ya que se centra en la observación y descripción de la seguridad en su entorno, así como en las actividades diarias que pueden comprometer la salud de los trabajadores. Para obtener la información del trabajo de grado, en la cual se tiene una relación clara y concisa de las etapas de intervención, se describen a continuación.

### **5.1 ENFOQUE**

Se usará el mixto que consiste en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, mediante un conjunto de procesos sistémicos, empíricos y críticos de investigación, estos son integrados para lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Es necesario utilizar el enfoque mixto, debido a que el mismo proceso de investigación se vinculó datos cuantitativos y cualitativos, que dan una visión más integral de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.<sup>72</sup>

Se producen datos más ricos y variados mediante la utilización de los dos enfoques de investigación, ya que considera diferentes fuentes y tipos de datos, contexto o ambientes y análisis. Es entonces que por medio de la investigación cuantitativa se reúne información que se puede calcular y medir; por otro lado, la investigación cualitativa recopila información verbal para analizarla de manera interpretativa y subjetiva.

### **5.2 TIPO DE ESTUDIO.**

Los datos e información que proporciona la empresa, así el estudio exploratorio el cual busca conocer la totalidad de los procedimientos que requiere la empresa para satisfacer sus usuarios interno y externos en términos de calidad y mejora continua en la prestación del servicio, permitiendo a la empresa tener un control directo de las funciones de cada trabajador, profesional que tiene a cargo diversas

---

<sup>72</sup> SAMPIERI, Roberto H y otros. Metodología de la investigación, quinta edición. McGRAW-HILL. 2010. Pág. 546 - 549

responsabilidades y también generar mayor efectividad en la capacitación, inducción y reinducción de los trabajadores.

### **5.3 MÉTODO**

Dicha exploración se fundamentará en el proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general, partiendo desde la problemática, la observación de los hechos, de la ausencia de los procedimientos hasta el análisis del sector en términos globales y el proceso deductivo basado en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño preconcebido; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación. Asimismo, el análisis estadístico resulta fundamental para lograr los objetivos de conocimiento. Mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares de la vinculación de juicios.

### **5.4 FUENTES**

La revisión de la literatura inicia con el apropiamiento de las referencias o fuentes primarias utilizadas en el campo de estudio tales como la observación directa, entrevista a los trabajadores y clientes. Las fuentes secundarias se apoyarán accediendo a documentos propios e internos de la empresa apoyada en textos, material de bibliotecas, material virtual y bancos de información

Para obtener la información del trabajo de grado, en la cual se tiene una relación clara y concisa de las etapas de intervención, se describen a continuación.

### **5.5 POBLACIÓN**

El universo del estudio está conformado por 10 trabajadores, para esta Investigación el estudio debe ser aplicado a la totalidad de la población en cada uno de sus cargos.

Con la información recopilada se realizan las siguientes pautas del diseño metodológico, se procede de manera secuencial a estructuras las actividades que

se van a tener en cuenta, para alcanzar el logro de los objetivos de investigación establecidos en el presente trabajo de grado de la siguiente manera.

Objetivo A. Analizar el ambiente externo de la organización para identificar sus amenazas y oportunidades, además de la situación interna de la empresa para conocer sus fortalezas y debilidades.

Para este análisis es importante realizar una matriz DOFA, con la cual se identificarán las amenazas y oportunidades, así como las fortalezas y debilidades que presenta la empresa, con el fin de conocer el estado actual en el que se encuentra.

Clientes: cuando se habla de los clientes, se refiere a los trabajadores de la empresa, ya que estos son los expuestos directamente a los riesgos identificados en la empresa, a quienes se les aplica una encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud.

Proveedores: es propiamente la empresa, pero también podrían serlo todos los caficultores del Quindío

Competencia: Volga Café Bar, Nebraska y Prospero Coffee Company

Objetivo B. Analizar el sector al cual pertenece la organización para conocer su perfil competitivo.

El análisis del sector se realizará utilizando la herramienta metodológica de Michael Porter, denominadas las 5 fuerzas de Porter. Basados en los resultados del análisis del objetivo A, se realizará el análisis del sector en cuando a los proveedores, clientes, nuevos competidores, productos sustitutos y rivalidad entre competidores.

Objetivo C. Realizar un diagnóstico del avance del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para conocer el estado de implementación que tiene la empresa. Este diagnóstico se realizará con el apoyo el formato estándar de la resolución 0312 del 2019, que establece los estándares mínimos del SG-SST.

Objetivo D. Formular el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se tendrá en cuenta los requisitos de cada artículo del

decreto establecidos en la resolución 0312 del 2019, con el fin de establecer los procedimientos, documentos y registros necesarios en la implementación del Sistema de Gestión.

Objetivo E. Establecer una matriz de medición y control con indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Con el fin de poder realizar auditorías a la gestión realizada en la implementación del Sistema se establece una matriz de indicadores, que contenga todos los ítems exigidos en el decreto.



## 6. RESULTADOS

### 6.1 ANÁLISIS EXTERNO

Este análisis ha sido una herramienta clave que nos ha permitido realizar un examen y desarrollar una estrategia, donde se ha tenido lugar al desarrollo de las políticas, programas y proyectos, así identificándolos factores que están fuera de la organización, las oportunidades y riesgos del contexto para la ejecución de los mismos; este mecanismo se genera por ser impredecible el comportamiento de las variables y por los mismos cambios que se introducen mediante proyectos innovadores, esto obliga a la conceptualización de nuevas estrategias de gestión, que requieren de un importante aglomeración de conocimientos sobre fuerzas del entorno y con respecto a las estrategias de los actores involucrados en ellas.<sup>73</sup>

No obstante, éstas pueden ser influidas por la estrategia que se elija y tener un profundo impacto en el negocio y en su éxito potencial. Así, es necesario identificar las fuerzas importantes del medio, evaluarlas y hacerles seguimiento con el fin que la dirección estratégica de la compañía pueda tomar un curso de acción efectivo.<sup>74</sup>

#### 6.1.1 Dimensión política

Todo lo que está en el entorno afecta a todo tipo de organizaciones, y el entorno político es uno de los factores que influye en las organizaciones, esto indica que la política de cada país puede introducir un factor de riesgo que podría causar que ellas sufran pérdidas. La política en colombiana durante el año 2019, tiene hasta el momento tres escenarios fundamentales para su desarrollo: la sociedad, el Congreso y el electoral, y los tres estarán interrelacionados.<sup>75</sup>

Por lo tanto, cada organización deberá de ser flexible a todo cambio que pronuncie este entorno, ser capaces de realizar cambios oportunos justo cuando sea necesario. Los cambios que afectan a las organizaciones están aumentando de manera drástica.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup><https://es.slideshare.net/guaraira/informe-analisis-externo> [Consultado 26/05/19]

<sup>74</sup> S, Humberto. Planeación y gestión estratégica. Bogotá D.C.: LEGIS, 1994. 369 p. ISBN 958-653-0858-X.

<sup>75</sup><https://www.elcolombiano.com/opinion/columnistas/la-politica-colombiana-en-el-2019XE9987257> [consultado 26/05/19]

<sup>76</sup><https://issuu.com/rmontoyaingenieros/docs/conceptos-de-administracion-estrategica> [consultado 26/05/19]

**Tabla 5. Legislación tributaria**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Legislación tributaria	Oportunidad	El sistema tributario colombiano se divide en dos. Por un lado, podemos encontrar los impuestos nacionales, que son recaudados y administrados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Los ingresos del Estado provienen, entre otras fuentes, de los tributos, que se podrán definir como las prestaciones obligatorias, exigidas por el estado, en virtud de su potestad de imperio para atender sus necesidades y realizar sus fines políticos, económicos y sociales. <sup>77</sup> Con el objetivo de lograr equilibrio en las finanzas públicas en el corto y mediano plazo, durante los últimos 24 años Colombia ha tenido 13 intervenciones en su sistema tributario a través de reformas presentadas al Congreso de la República. <sup>78</sup>	los impuestos indirectos son los que se cobran por una transacción. El ejemplo más común de este tipo de impuestos es el IVA (Impuesto de Valor Agregado). Cuando el Gobierno Nacional presenta una reforma tributaria, los cambios en los impuestos tienen unos tiempos distintos. En efecto, el alto costo de los beneficios tributarios (4,5 % del PIB) nos ha obligado a sustituir estas fuentes con impuestos cuya transitoriedad lleva más de 20 años, que distorsionan la neutralidad del sistema. <sup>79</sup>	La Reforma Tributaria ha sido también la mejor expresión del Gobierno Nacional para manifestar la reducción de su declaración hasta el 40 por ciento de sus costos de producción como inherentes a la mano de obra. “De esta manera el cafetero podría declarar sus ingresos y deducir el costo de mano de obra para pagar sus impuestos sobre la diferencia; en su paso por el Senado se le adicionó que los cafeteros quedan con la obligación de pagar los demás costos de formalización del trabajo” <sup>80</sup>	La reforma tributaria agregó un beneficio “a medias”, pues si bien refleja una realidad del sector cafetero, reconoce que no es el 40 % como dice la nueva ley, sino (mínimo) del 60 % el valor de los costos de producción. Ahora bien, aunque los impuestos establecidos y el alza frecuente del dólar pueden dificultar percibir una mayor utilidad hay un beneficio para el consumidor final y es que los productos a base de café están exentos del IVA. Tal vez si fuera una organización que tuviera ingresos que exceden el monto que solicitan para ser gran contribuyente, tendría que ser una organización que cobraría el impuesto al consumo, así que es otro punto a favor.

Fuente: Elaboración propia

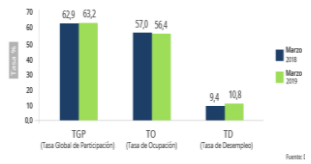
<sup>77</sup><http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Opinion/asi-funciona-el-sistema-tributario-de-colombia-y-la-dian.asp> [consultado 26/05/19]

<sup>78</sup> DINERO. Las 12 tributarias de Colombia. [en línea] 27 febrero 2015. [Revisado 22 marzo 2018]. Disponible en internet: <http://www.dinero.com/economia/articulo/cuantas-reformas-tributarias-ha-tenido-colombia/206248>

<sup>79</sup> Ámbito Jurídico. El sistema tributario colombiano. [en línea] 27 febrero 2015. [Revisado 26/05/19]. Disponible en internet: <https://www.ambitojuridico.com/educacion-y-cultura/el-sistema-tributario-colombiano>.

<sup>80</sup><https://www.eltiempo.com/economia/sectores/reforma-tributaria-para-el-gremio-de-cafeteros-30207> [consultado 26/05/19]

**Tabla 6. Legislación laboral**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Legislación Laboral	Oportunidad	La ministra del Trabajo, Griselda Janeth Restrepo Gallego, presentó los avances que la cartera laboral y el país han tenido en varios temas laborales relacionados con informalidad y subcontratación, aplicación de legislación laboral, negociación colectiva y violencia contra sindicalistas, ante el secretariado de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y ante delegados de países que conforman este organismo. <sup>81</sup> Restrepo Gallego expresó que “se siente satisfecha porque pude explicar lo que Colombia está haciendo, pude tener la valoración de los diferentes países sobre los esfuerzos que el país ha hecho en los últimos siete años, donde indiscutiblemente son muchos los avances. <sup>82</sup>	 <p>En el mes de marzo de 2019, la tasa de desempleo fue 10,8%, lo que representó un aumento de 1,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2018 (9,4%). La tasa global de participación se ubicó en 63,2% y la tasa de ocupación en 56,4%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 62,9% y 57,0%, respectivamente. <sup>83</sup> Hasta el momento estas cifras no son confortables ya que cada día crece más la tasa de desempleo y seguirán presentándose problemas estructurales que minan el trabajo decente y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores colombianos.</p>	Con la reforma el área de cosecha del café no se ha visto afectada en gran parte, pero lo preocupante que la demanda crece cada día, y el ingreso de otros productos a base de café del exterior ha brindado más oportunidades de trabajo para las empresas, pero se han quedado sin trabajo los campesinos.	Cada día crece más la demanda del café, son más las personas que consumen café y más las empresas que producen café, es un impacto bueno y a la vez una amenaza para la organización; pero aun así es una oportunidad ver como el mercado del café y sus diferentes derivados crece y la empresa puede suplir.

Fuente: Elaboración propia

<sup>81</sup><https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/legislaci%C3%B3nlaboralenColombia.aspx> [consultado 26/05/19]

<sup>82</sup>MINTRABAJO. MinTrabajo se reunió con el Secretariado de la OCDE en París. [en línea] 30 enero 2018. [consultada 26/05/19]. Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/enero/mintrabajo-se-reunio-con-el-secretariado-de-la-ocde-en-paris>

<sup>83</sup><https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>[consultado 26/05/19]

**Tabla 7. Protección a la inversión extranjera**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
<b>Protección a la inversión extranjera</b>	Amenaza	Colombia cuenta con instrumentos adicionales que complementan todo tipo de actividad económica que se realice en el país. Colombia ha logrado acceso a más de 45 mercados a través de la red de Tratados de Libre Comercio y demás acuerdos comerciales actualmente vigentes. Igualmente, Colombia ha celebrado acuerdos internacionales tendientes a evitar que el inversionista sea gravado fiscalmente dos veces, a través de los acuerdos para evitar la Doble Tributación. <sup>84</sup>	El Banco de la República reportó que la Inversión Extranjera Directa (IED) para 2018 cayó 14,1% frente al mismo periodo del año anterior. De acuerdo con el reporte del Emisor, mientras que en 2018 el país recibió US\$8.679,2 millones, en 2017 la cifra fue de US\$10.109 millones. Para el caso de la inversión colombiana en el exterior, el Emisor indicó el año pasado que de estos llegaron flujos por US\$54,5 millones, mientras que en 2017 se reportó la salida de US\$1.432 millones. <sup>85</sup>	Colombia es autosostenible y es considerado uno de los 10 países en el mundo con mayor posibilidad de aumentar su capacidad productora. Por este motivo se ha venido convirtiendo en un atractivo punto de inversión para transnacionales que buscan desarrollar proyectos sobre los cafés en Colombia. En Colombia, el Gobierno mantiene su decisión de proteger y estimular la inversión extranjera en el sector productor del café.	Las empresas productoras de café y productos a base de café, se ve seriamente afectada por las políticas de protección a la inversión extranjera en el sector caficultor, puesto que el sector se vuelve aún más atractivo para inversionistas, lo cual genera mayor número de competidores en el mercado, sin contar que los inversionistas extranjeros cuentan con diferentes beneficios que los nacionales no tienen, esto genera una competencia en desigualdad de condiciones.

Fuente: Elaboración propia.

<sup>84</sup>PROCOLOMBIA. Protección a la inversión extranjera capítulo 1. [en línea] 2016. [Consultado 28 de mayo del 2019]. Disponible en internet: [http://www.inviertaencolombia.com.co/CAP1-Proteccion\\_a\\_la\\_Inversion\\_Extranjera.pdf](http://www.inviertaencolombia.com.co/CAP1-Proteccion_a_la_Inversion_Extranjera.pdf)

<sup>85</sup><https://www.larepublica.co/economia/la-inversion-extranjera-directa-en-colombia-cayo-141-en-2018-segun-el-emisor-2814901> [consultado 28 de mayo del 2019].

**Tabla 8. Agremiaciones**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Agremiaciones	Oportunidad	Hace varios años se crearon en Colombia organizaciones dedicadas a reunir un gran grupo de trabajadores independientes dedicados a una labor común, con el fin de que estos tuvieran cubrimiento total en el sistema de seguridad social integral; estas organizaciones mayormente conocidas como “agremiaciones” han tomado gran auge en el país hoy en día Colombia cuenta con aproximadamente 40 de las cuales se destacan Asobancaria, Asofondos y Fenalco, dedicadas mayormente al área financiera del país. Los gremios durante mucho tiempo se han concentrado en presentar pliegos a los gobiernos de turno. <sup>86</sup>	Los gremios son parte vital de las fuerzas vivas de la nación, en donde sus voceros manifiestan los intereses comunes de sus afiliados y aportan al engrandecimiento del país. Son parte del país y, por ello, tienen que acompañar causas de beneficio común, ser solidarios con gestas nacionales, volverse motor de éstas. Tener también el valor civil de manifestarse sobre situaciones que consideren inconvenientes para sus conciudadanos. Su responsabilidad es superior a su individual afiliación. La obligación de fortalecer las instituciones. <sup>87</sup>	 <p>El Comité Directivo es el órgano responsable de la orientación y supervisión de los asuntos gremiales y administrativos de la FNC, En adición a los delegados cafeteros, El Comité Nacional es responsable de proponer al Congreso Cafetero la terna de candidatos para que el Congreso Cafetero elija por votación al Gerente de la FNC.<sup>88</sup></p>	El impacto que tiene las agremiaciones sobre la empresa La casa del café, ya que es productora de café y trasforma el café en diversos productos, es positiva debido al gran número agremiaciones que existen y que de una u otra manera trabajan por mejorar el sector en el que se encuentra las empresas productoras de café, las agremiaciones ejercen una gran presión sobre Estado Colombiano con el objetivo de tener mejores condiciones que permitan el mejoramiento estas agremiaciones son un apoyo para empresas como La Casa del Café.

Fuente: Elaboración propia

<sup>86</sup>D. VILLEGAS. La importancia de los gremios. 03 junio de 2012. [en línea]. [revisado 28 de mayo del 2019]. Disponible en internet: [http://www.elcolombiano.com/historico/la\\_importancia\\_de\\_los\\_gremios-DVEC\\_184513](http://www.elcolombiano.com/historico/la_importancia_de_los_gremios-DVEC_184513)

<sup>87</sup>Ibid., La importancia de los gremios.

<sup>88</sup><https://www.urosario.edu.co/Mision-Cafetera/Archivos/Instituciones-Cafeteras-Lora,-Melendez-y-Tomassi.pdf> [consultado 28 de mayo del 2019]

### 6.1.2 Dimensión económica

La dimensión económica tiene como objetivo la generación de valor a la empresa; está relacionado con la generación de empleo, la competitividad de la organización, el ofrecimiento de productos responsables, entre otras. Comprenden todo tipo de actividades que generan valor a la organización o que permiten el flujo de dinero.

Según María Romero Cuadrado “La empresa es una unidad dotada de un capital estructurado según una determinada relación de propiedad, que se invierte para actuar y satisfacer una demanda de bienes y servicios, dando como resultado una corriente financiera generadora de valor”. La cual establece los diferentes indicadores de medición para la dimensión económica “La dimensión económica de una empresa es sinónimo del reflejo que las actividades económicas de la misma tienen sobre su entorno. Los indicadores empleados para su medición son de diversa naturaleza, dependiendo del sector al que se haga referencia. Así en el sector agrario, según la Red Contable Agraria Nacional (RECAN), la dimensión económica de una empresa agraria se mide en Unidades de Dimensión Económica (UDE s), siendo una UDE equivalente a 1200 euros de Margen Bruto, el número de UDE s de una empresa agraria da idea de su dimensión, permitiendo clasificarla en un escalado creado al efecto”.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> ROMERO CUADRADO MARIA. Dimensión económica. [En línea], 23 agosto de 2015. [Revisado 19 junio 2019]. Disponible en Internet.  
[http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjY0MDtbLUouLM\\_DxblwMDSONDA1OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAuj5c3jUAAAA=WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjY0MDtbLUouLM_DxblwMDSONDA1OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAuj5c3jUAAAA=WKE)

**Tabla 9. Ingreso Per Cápita**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACION Y TENDENCIA	RELACION CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Ingreso per cápita	Amenaza	Colombia es la economía número 40 por volumen de PIB. Su deuda pública en 2017 fue de 137.448 millones de euros, con una deuda del 49,78% del PIB. Su deuda per cápita es de 2.788€ euros por habitante. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Colombia es de junio de 2018 y fue del 3,2%. Colombia destaca por estar entre los países con mayor tasa de desempleo del mundo. según este parámetro, un nivel de vida muy bajo en relación al resto de los 196 países del ranking de PIB per cápita <sup>90</sup>	 <p>Banco mundial</p> <p>Según el director administrativo del DANE Juan Daniel Oviedo,informo que en el 2018 la economía creció 2,7% tras presentar los resultados preliminares del producto interno bruto del año pasado fue de \$854 billones y en terminos corrientes del PIB \$976 billones<sup>91</sup>.</p>	En relación con el sector cafetero en materia de rentabilidad la situación luce complicada; en el primer trimestre del año el precio interno base de compra ha descendido en promedio un 16% frente al mismo periodo de 2018. La federación analiza abandonar la referencia de precios de café de la bolsa de new york y fijar uno propio. Este sector requiere una mejor gestión de insumos mano de obra, tecnologías y reformas que permitan reducir costos de producción <sup>92</sup> .	el impacto generado a la casa del café por el ingreso per cápita es considerado una amenaza; ya que este afecta considerablemente el bolsillo de las personas y si estas no poseen unos ingresos no contara con dinero para comprar los productos que allí se ofrecen. Por ello es necesario mejorar el ingreso per cápita del país y esto solo se logra haciendo que el ingreso nacional crezca más que la población total.

Fuente: Elaboración propia

<sup>90</sup>DATOS MACRO. Comportamiento Ingreso Per Cápita [En línea], 10 febrero de 2018. [Revisado 19 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia>

<sup>91</sup> OVIEDO JUAN DANIEL. Aumento de la economía. [En línea], 28 febrero de 2019. [Revisado 19 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.google.com/amp/s/amp.larepublica.co/economia/producto-interno-bruto-de-colombia-crecio-27-en-2018-segun-informo-el-dane-2834007>

<sup>92</sup> VALORAANALITIK. Precios de Café de la Bolsa De New York [En línea], 29 febrero de 2019. [Revisado 18 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.valoraanalitik.com/2019/02/26/colombia-analiza-abandonar-referencia-de-precios-del-cafe-de-la-bolsa-de-nueva-york/>

### 6.1.3 Dimensión demográfica

El ambiente demográfico afecta a la empresa y es muy importante en el estudio del marketing, puesto que involucra a las personas que conforman el mercado objetivo, por tanto, en la variable demográfica del macro entorno podemos estudiar diversos semblantes de la población, tales como, cambios en la estructura de edad, cambios en la familia, cambios geográficos, crecimiento o disminución en la población mundial.

El proceso de planeación debe brindar la posibilidad real de intervención a todas las personas y los diferentes grupos de representación y de interés en la entidad territorial) considerar las opiniones e intereses de los diferentes actores con el fin de

Priorizar problemas y acciones, y lograr el máximo nivel de satisfacción al público, y permitir poder definir propósitos, objetivos y metas conforme con la visión del público en general.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup><http://www.fredonia-antioquia.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/PDM%20Fredonia%202017-2019-%20%20IMPRIMIR.pdf> [consultado 26/05/19]



**Tabla 10. Tasa de natalidad y mortalidad**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
<b>Tasa de natalidad y mortalidad</b>	fortaleza	Uno de los datos más esperados por la población de Colombia por fin salió a la luz, después de casi seis meses de retraso: somos 45,5 millones de habitantes. según una estimación parcial del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). El director del Dane, Juan Daniel Oviedo, destacó como parte de los resultados del Censo, que tuvo una cobertura de 99,8%, es decir 517.427 manzanas urbanas y áreas operativas rurales. <sup>94</sup>	Para el año 2017pr se han reportado un total de 647.679 nacimientos, de los cuales el 51,3% correspondió a hombres y 48,7% a mujeres. Los nacimientos con sexo indeterminado reportaron 80 Casos. En el año 2017pr, se han presentado 213.318 defunciones no fetales, de las cuales el 54,1% correspondió a hombres y el 45,9% restante a mujeres. Para el sexo indeterminado se reportaron 12 casos. En el año 2017pr se presentaron 43.089 defunciones fetales, según sexo la mayor proporción se ubicó en la categoría de indeterminado con el 81,3%. Del sexo masculino, se reportaron 4.797 casos correspondientes al 11,1% y del sexo femenino 3.253 casos correspondientes al 7,5%.	Con el crecimiento acelerado de la población adulta mayor no podremos asegurar la oportunidad de brindar una buena salud para que la vida de las personas mayores sea no solo más larga, sino mejor, a menos que los sistemas de salud y los sistemas sociales estén preparados adecuadamente, siendo capaces de responder a nuevas y mayores demandas de estos grupos de población. <sup>95</sup>	Este factor genera un impacto positivo ya que las personas de mayor edad son las que hoy en día consumen más café, y son las que atienden más este tipo de sitios para pasar la mañana, tarde y noche.

Fuente: elaboración propia

<sup>94</sup><https://www.dinero.com/pais/articulo/numero-de-habitantes-en-colombia-segun-censo-2018/263907> [consultado 27/05/19]

<sup>95</sup>PAHO. Crecimiento acelerado de la población adulta de 60 años y más de edad: Reto para la salud pública. [en línea] 2012. [consultado 27/05/19]. Disponible en Internet: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2796%3A2010-crecimiento-acelerado-poblacion-adulta-60-anos-mas-edad-reto-salud-publica&catid=1796%3Afacts&Itemid=1914&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2796%3A2010-crecimiento-acelerado-poblacion-adulta-60-anos-mas-edad-reto-salud-publica&catid=1796%3Afacts&Itemid=1914&lang=es)

**Tabla 11. Evolución de migración e inmigración**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Evolución de migración e inmigración	Amenaza	La creciente importancia del tema migratorio a nivel internacional, llevó a que el Gobierno Colombiano asumiera el reto de crear una política pública para los colombianos residentes en el exterior, la cual ha sido enmarcada de nuevo por el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para todos”. De esta manera se aborda el tema como un soporte transversal para la política del país, planteando la necesidad de continuar con iniciativas que promuevan la caracterización de la población migrante. La inmigración genera costos, innegablemente: desplaza trabajadores nacionales del mercado laboral y a usuarios del sistema de seguridad social, entre otros. Pero también tiene beneficios directos e indirectos. <sup>96</sup>	El año pasado Migración Colombia registró una cifra histórica: 13 millones de movimientos durante todo 2018, frente a 3,6 millones registrados en 2001. De esta cifra, 5,6 millones correspondieron a entradas y salidas de extranjeros, también considerada una cifra récord en el país. Pero llama la atención que buena parte de los movimientos migratorios que se dieron el año pasado involucran a venezolanos que, a raíz de la crítica situación económica, política y social que se registra en el vecino país, están buscando oportunidades de mejorar sus condiciones de vida en Colombia o están de paso hacia otros países. <sup>97</sup>	La nueva realidad migratoria en el país ha encendido las alarmas, pues la idea es que esta nueva población pueda ser absorbida y sus requerimientos en salud, educación y trabajo atendidos. Hoy en el país se han identificado cinco tipos de migración. El nivel de inmigración del país puede influir en el sector del productor de café debido a que un inmigrante legal va a pagar impuestos y, por ende, va a contribuir al sistema de seguridad social. De hecho, si el inmigrante es joven y calificado, su contribución neta puede ser muy positiva.	La migración e inmigración en Colombia puede impactar a las empresas productoras de café y productos a base de café debido al desequilibrio que estos pueden generar en el país, además estos conllevan a problemas de tipo social, sin contar los costos adicionales que generan los inmigrantes en el país y que dificulta el crecimiento de la economía colombiana.

Fuente: Elaboración propia

<sup>96</sup> Cancillería. Migración Colombiana. [en línea], 4 de julio de 2002 [Consultado el 28 de mayo del 2019]. Disponible en Internet: <http://www.cancilleria.gov.co/colombia/migracion>

<sup>97</sup>DINERO. Los retos de Colombia con el aumento de su migración. [en línea], 2017 [Consultado el 28 de mayo del 2019]. Disponible en Internet: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/inmigracion-y-emigracion-en-colombia-aumentan-en-2017/245750>

**Tabla 12. Nivel educativo**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Nivel educativo	Oportunidad	Colombia ha puesto a la educación como la principal prioridad para mejorar la prosperidad económica y social del país y ha prometido más recursos este sector que para cualquier otra área de política. Ya ha dado grandes pasos para ofrecer una educación incluyente y de calidad. logrado alargar el periodo de tiempo que los niños colombianos van a la escuela, garantizado más niños ingresen al sistema desde edades más tempranas y continúen hasta la educación superior, en particular, entre los más desfavorecidos. <sup>98</sup>	El presidente Iván Duque celebró el acuerdo logrado con el Congreso para aumentar en \$500 mil millones el presupuesto de la educación en el 2019, pero reconoció que estos recursos aún no son suficientes. se aumentó el presupuesto de inversión en el sector educativo, el cual pasará de \$1.9 billones a \$4 billones, "la cifra más alta de inversión que se haya visto en el sector educativo" y que el presupuesto total de educación para el 2019 será de \$41 billones. <sup>99</sup>	Colombia actualmente enfrenta dos retos cruciales: cerrar las brechas existentes en términos de participación y mejorar la calidad de la educación para todos. Desigualdades comienzan a temprana edad; muchos niños desfavorecidos no van a la escuela, o no empiezan a tiempo o asisten a instituciones de menor calidad. Las diferencias resultantes en términos de nivel de estudios alcanzado son abismales.	El nivel educativo del país impacta en la organización debido a que en la actualidad Colombia le está apostando a la educación en todos los niveles lo que genera mayor competitividad al tener personas más capacitadas y con más aptitudes en temas sobre el cultivo del café y elaboración de productos a base de café, lo cual beneficiaría al sector. Aunque el país debe hacer frente a algunos desafíos si desea aprovechar al máximo el talento de su población joven.

Fuente: elaboración propia

<sup>98</sup> La educación en Colombia. Revisión de políticas nacionales de educación. [en línea], 20 de febrero de 2016 [Consultado el 28 de mayo del 2019]. Disponible en Internet: [http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787\\_recurso\\_1.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf)

<sup>99</sup><https://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/duque-celebro-aumento-en-presupuesto-de-educacion-pero-reconocio-que-no-es-suficiente/20181010/nota/3810529.aspx>. consultado el 28 de mayo del 2019]

#### **6.1.4 Dimensión tecnológica**

Las empresas no viven en un mundo aislado, sino que desarrollan su actividad en un entorno altamente interconectado en el que operan multitud de elementos ajenos a ella pero que influyen en su devenir, por lo que parte del éxito de la compañía reside en su capacidad de evaluación y adaptación a ellos, desde la reciente normativa aprobada por el gobierno hasta los nuevos factores tecnológicos de una empresa que irrumpen en el mercado.

La aparición de innovaciones técnicas en el mercado, tanto de producto como de procesos, van a permitir a las compañías ser más o menos eficientes, de modo que los factores tecnológicos de una empresa se convierten en un gran diferenciador corporativo a la hora de enfrentarse a la competencia. Tendrá mayores posibilidades de éxito una empresa que haya integrado un nuevo software que le permite agilizar el servicio de distribución (reduciendo costes y mejorando la satisfacción del cliente) que otra cuya tecnología se haya quedado obsoleta.

**Tabla 13. Nivel de desarrollo tecnológico**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
<b>Nivel de desarrollo tecnológico.</b>	Oportunidad	Uno de los elementos fundamentales de la innovación es la existencia de un alto grado de correlación positiva entre el crecimiento de un país y su nivel de desarrollo tecnológico, por lo cual podemos observar que en Colombia hay grandes limitantes que impiden generar un alto grado de progreso en tecnología y, por ende, crecimiento económico. Colombia necesita mecanismos más asertivos que incentiven la innovación y la inversión extranjera para investigación y desarrollo, así como la instalación de empresas de base tecnológica. <sup>100</sup>	Colombia se ha catalogado a como el primer país en Suramérica con potencial para generar seguridad alimentaria, si el agro no se vuelve más rentable y eficiente <sup>101</sup> ; En su labor por defender la calidad y el posicionamiento del Café Colombia, la Federación Nacional de Cafeteros en conjunto con la reconocida Universidad de la Rioja de España desarrollaron nuevos protocolos tecnológicos para detectar infracciones al origen del café colombiano y así contribuir a fortalecer la reputación y la lealtad de sus clientes y consumidores nacionales e internacionales. <sup>102</sup>	En el sector productor de café y productos a base de café, se ha venido realizando inversiones que se han destinado para fortalecer el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, para aumentar el nivel tecnológico. Lo anterior lleva a reconocer que en Colombia se han realizado esfuerzos encaminados a impulsar la variable tecnológica pero que, paralelo a ello, existe una serie de retos que es necesario comenzar a abordar.	El nivel de desarrollo tecnológico del país influye en la organización, debido a que este determina el acceso a la tecnología por parte de la empresa el cual se ve reflejado en el desempeño de la Casa del café, es decir, a mayor nivel tecnológico del país más oportunidades de crecimiento va a obtener la empresa, siempre y cuando desarrolle buenas prácticas para su aprovechamiento.

Fuente: elaboración propia

<sup>100</sup> PORTAFOLIO. Necesitamos en Colombia mecanismos más asertivos que incentiven la innovación y la inversión. 20 julio de 2011. [en línea]. [Consultado el 28 de mayo del 2019] disponible en internet: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/colombia-necesitamos-innovacion-132068>

<sup>101</sup><https://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/tecnologia-para-impulsar-el-cafe-colombiano-de-nec-y-fnc/224936>. Consultado el 28 de mayo del 2019]

<sup>102</sup>[https://www.federaciondecafeteros.org/clientes/es/sala\\_de\\_prensa/detalle/federacion\\_de\\_cafeteros\\_implementa\\_nuevas\\_tecnologias\\_para\\_garantizar\\_el\\_or/](https://www.federaciondecafeteros.org/clientes/es/sala_de_prensa/detalle/federacion_de_cafeteros_implementa_nuevas_tecnologias_para_garantizar_el_or/). Consultado el 28 de mayo del 2019]

**Tabla 14. Avance en las TIC**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Avance en las TIC.	Oportunidad	<p>Una vez las TIC lograron su integración en todas las esferas sociales, desde las organizaciones hasta los individuos, diversas estrategias de prevención y promoción de la salud (y demás determinantes sociales de la salud) empezaron a desarrollarse haciendo uso de teléfonos celulares, redes sociales o correos electrónicos, es decir, todo el rango de posibilidades de las TIC.</p> <p>Lo anterior hace referencia al concepto de iniciativas para el Cambio Social y de Comportamiento (CSC) a través de estrategias de Comunicación en Salud, es decir, del modo en que el conocimiento en salud se hace llegar a las personas que lo requieren o que se requieren, y través del uso de herramientas de comunicación como las TIC.<sup>103</sup></p>	<p>La puesta en marcha en el 2010 del proyecto Vive Digital, Colombia ha tenido avances significativos en la masificación y el uso de la Internet. Invertir en una infraestructura adecuada, promover una extensa oferta de servicios, generar aplicaciones y contenidos informáticos acordes con las necesidades de las personas, y capacitar a la sociedad para mejorar sus niveles de apropiación a las TIC han sido los cuatro derroteros de esta política.</p> <p>La revisión de los indicadores y las metas del programa dan cuenta de los adelantos. Por un lado, se pasó de tener 200 municipios con acceso a Internet de alta velocidad hace tres años, a conectar a 777 a la red de fibra óptica en el 2013.<sup>104</sup></p>	<p>Las TIC en el sector Productor de de café y productos a base de café han revolucionado la manera de comprar y vender, como es el caso de Siembra Viva, sitio web que permite a pequeños agricultores vender sus productos sin intermediarios.</p> <p>Así mismo se han desarrollado Varias aplicaciones que facilitan las actividades de los cafés y cultivadores de café, una de ellas es Suganet, idea que surge de la necesidad básica de un cultivador y trasformador del café en diversos productos a base de café al comprar café tostado, aprovechando el precio de una forma ágil y confiable.</p>	<p>Las TIC son una herramienta muy útil actualmente y tienen un alto impacto en La casa del café por las facilidades que brindan y las oportunidades que generan en el mercado global, debido a que ayudan a romper las barreras existentes en este. Las TIC se pueden convertir en un aliado importante de la empresa el cual puede aportar en el crecimiento de esta en la región.</p>

Fuente: Elaboración propia

<sup>103</sup> REPORTEDIGITAL. Las TIC, la comunicación en salud y las iniciativas para el cambio social y de comportamiento. [en línea], 14 de marzo de 2016. Disponible en Internet: <http://reportedigital.com/transformacion-digital/tic-comunicacion-salud-cambio-social-comportamiento/> [consultado el 28 de mayo del 2019]

<sup>104</sup> ROJAS, Ricardo. Colombia y su avance hacia la era de la información. Revista portafolio [en línea], 27 de febrero de 2014 [Consultado el 28 de mayo del 2019]. Disponible en Internet: <http://www.portafolio.co/opinion/ricardo-rojas-parra/colombia-avance-informacion-59394>

### 6.1.5 Dimensión jurídica

La legislación del país tiene una gran influencia en las regulaciones del entorno de la empresa y sobre el sector al cual pertenece. Como lo plantea Croce (1998) el propósito es “intentar desentrañar lo jurídico como componente autónomo e identificable que, si bien profundamente articulado a otros entornos presenta un cierto grado de particularidad”. Asimismo, la manifestación de las normas y ciertas políticas se da a partir del sistema institucional, partiendo de un grado de poder e influencia sobre las decisiones de las empresas del País. Relacionando estos aspectos políticos y guiados en un país como Colombia, se puede considerar una poca estabilidad, pues la corrupción y las irregularidades por terceros, provoca ventajas para unos y desventajas para otros, todo esto, relacionado con la actividad de los sectores económicos y sus respectivas empresas. De acuerdo con Eco bachillerato (Pág. 3) la legislación que afecta a las empresas, se refiere al conjunto de normas jurídicas que ordenan la actividad de la empresa. Dada la entidad del tema o institución correspondiente. La actividad reguladora de la economía por parte del Estado y las Comunidades Autónomas se concreta en las normas jurídicas que dictan la legislación, que son de obligado cumplimiento desde que son publicadas en los correspondientes Boletines Oficiales.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> BETANCOURT Análisis sectorial y competitividad. Pág. 155

**Tabla 15. Nueva normatividad**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
<b>Nueva normatividad</b>	Amenaza	Distintas organizaciones e instituciones son sometidas a la regulación por parte del Estado. Quienes son regulados deben acatar una serie de reglas ya establecidas para evitar cometer una falta o un delito. Por eso es importante que las autoridades lleven a cabo un adecuado control para asegurarse del cumplimiento de sus medidas vigentes. <sup>106</sup>	En 2018 se registró un incremento de 2.54 por ciento de los trabajadores que están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) con respecto a 2017, lo que representa 10.486.906 personas, es decir, 249.090 personas más frente a los 10.237.816, según registros de 2017. <sup>107</sup>	Este acuerdo interinstitucional permitirá acompañar al pequeño cultivador del grano, facilitando la adopción de medidas que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores y sus familias, asociadas a la prevención y control de riesgos laborales en las diversas actividades de producción, transformación y comercialización del café a las que están expuestos más de 96 mil caficultores de Caldas (32.686), Nariño (39.551), Quindío (5.176) y Risaralda (19.270), reduciendo la accidentalidad y enfermedades asociadas a las labores propias del campo. <sup>108</sup>	Las nuevas leyes tienen un gran impacto en la organización ya que con tantas normativas esta se ve obligada a implementarlas aun cuando no tiene el conocimiento o recursos necesarios y de no ser así corre el riesgo de quedar en el pasado o hasta ser multado por no cumplir con lo acordado.

Fuente: Elaboración propia

<sup>106</sup> Regulación en Colombia. . [en línea], 4 de julio de 2002 [Consultado el 19 junio 2019]. Disponible en Internet: <https://definicion.de/regulacion/>

<sup>107</sup> MINISTERIO DE TRABAJO. Pacto sector cafetero. [en línea], 29 de abril de 2019 [Consultado el 19 junio 2019]. Disponible en Internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/abril/sector-cafetero-firma-pacto-por-una-cultura-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

<sup>108</sup> Reglamento de seguridad y salud en el sector cafetero. [en línea], 26 de noviembre de 2018 [Consultado el 19 junio 2019]. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/abril/sector-cafetero-firma-pacto-por-una-cultura-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>



### **6.1.6 dimensión social**

Las condiciones de vida de la población están ligadas al desempeño de los diferentes sectores sociales. Por ejemplo, la educación y la salud fortalecen el capital humano necesario para la generación de ingresos, factor que a su vez determina el estado de pobreza de un hogar. La distribución del capital humano en la población determina la composición y salarios en el mercado laboral, lo cual determina en gran medida la distribución del ingreso.

Dado que es a través del empleo, que las personas generan la mayoría de sus ingresos, la coyuntura laboral tiene repercusiones fundamentales sobre la pobreza, como también sobre la distribución del ingreso. El principal objetivo de la Política Social de Colombia es lograr que todos los colombianos tengan acceso a educación de calidad, a una seguridad social equitativa y solidaria, al mercado laboral -promoviendo la formalización o apoyando el emprendimiento- y a mecanismos de promoción social efectivos.

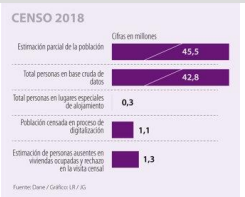
De esta manera, se pretende generar las condiciones necesarias para que cualquier habitante, sin importar su condición, pueda generar y proteger los activos que posibiliten su desarrollo personal y social.

En este contexto, la Dirección de Desarrollo Social del DNP contribuye a dar los lineamientos en los temas de su competencia, que oriente las acciones del Gobierno Nacional, hacia la articulación y coordinación de políticas públicas, con una visión de Estado en el largo plazo, encaminada a la reducción de la pobreza y la promoción del empleo y la equidad.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup>PABÓN LAURA MILENA. La sociedad. [en línea], 3 de octubre de 2018 [Consultado el 20 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/Paginas/desarrollo-social.aspx>

**Tabla 16. Tamaño de la población**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tamaño de la población	oportunidad	Estamos presentando la base cruda de la recolección de información del Censo de Población y Vivienda en donde tenemos un estimativo parcial de la población del país de 45.5 millones de habitantes que corresponden a un 9 % por debajo de los 50 millones de personas que estaba estimando el reloj poblacional del Dane para octubre de este año. <sup>110</sup>	 <p>El director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), Juan Daniel Oviedo, presentó las cifras preliminares del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 en donde se pudo evidenciar que la población del país llegaría a los 45.5 millones de habitantes, aproximadamente.<sup>111</sup></p>	Entre mayor sea crecimiento de la población habrá más oportunidades de ventas en el sector cafetero y por ende se deberá aumentar la producción en él para lograr cubrir la demanda que este genera a causa del consumo.	El impacto es positivo para la Casa del Café ya que tamaño de la población va en crecimiento esto ejerce presión sobre el sector para aumentar su producción lo que hace que más caficultores tengan la necesidad de adquirir los productos ofertados por la empresa, haciendo que esto genere rentabilidad para la organización

Fuente: Elaboración propia

<sup>110</sup>EL HERALDO. Población Colombiana. [en línea], 4 de enero de 2019 [Consultado el 20 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.elheraldo.co/colombia/poblacion-de-colombia-llegaria-los-455-millones-de-habitantes-dane-562688>

<sup>111</sup> EL HERALDO Óp. cit., p. 2.

**Tabla 17. Tasa de desempleo**

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	COMPORTAMIENTO	CLASIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tasa de desempleo	amenaza	La tasa de desempleo nacional del trimestre móvil noviembre 2018-enero 2019 fue 10,4 por ciento, lo que representó un aumento de 0,8 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil noviembre 2017-enero 2018 (9,6 por ciento). <sup>112</sup>	La tasa global de participación se ubicó en 62,2%, lo que representó una caída de 2,4 puntos porcentuales frente al mes de abril de 2018 (64,6%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 55,8%, presentando una disminución de 2,7 puntos porcentuales en comparación con abril de 2018 (58,5%). Para el mes de abril de 2019, la tasa de desempleo fue 10,3%, presentando un aumento de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2018 (9,5%). <sup>113</sup>		

Fuente: Elaboración propia

<sup>112</sup> EL TIEMPO. Tasa de desempleo Colombia. [en línea], 28 de febrero de 2019 [Consultado el 20 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.google.com/amp/s/m.eltiempo.com/amp/economia/la-tasa-de-desempleo-en-colombia-en-2019-332434>

<sup>113</sup>DANE. Porcentajes desempleados en Colombia. [en línea], 28 de febrero de 2019 [Consultado el 20 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

### **6.1.7 Matriz de evaluación de factores externos (EFE)**

Esta matriz es una herramienta que permite realizar un estudio de campo, identificando y evaluando los diferentes factores externos que influyen en el crecimiento de la organización, dentro del instrumento facilita la formulación de diversas estrategias que son capaces de aprovechar las oportunidades y minimizar los peligros externos.<sup>114</sup>

Asigne a cada factor una ponderación que oscile entre 0.0 (no importante) y 1.0 (muy importante). La ponderación indica la relevancia que tiene ese factor para alcanzar el éxito en la industria donde participa la empresa.

Asigne a cada factor externo una calificación de 1 a 4 puntos para indicar el impacto que esta tiene sobre la empresa, donde 4= la respuesta es superior, 3= la respuesta está por encima del promedio, 2= la respuesta es promedio, 1= la respuesta es deficiente.

Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación, para determinar una puntuación ponderada. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable, con el fin de determinar la puntuación ponderada total para la organización.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup><https://yiminshum.com/matriz-evaluacion-factores-externos-matriz-efe-mefe/> [consultado 27/05/19]

<sup>115</sup> D, Fred. Conceptos de administración estratégica. 11 ed. México, 2008. 265 p. ISBN 978-97-026-118-99

**Tabla 18. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)**

<b>MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)</b>				
<b>OPORTUNIDADES</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR POND.</b>
1	Legislación tributaria	0.04	3	0.12
2	Legislación laboral	0.07	3	0.21
3	Agremiaciones	0.06	2	0.12
4	TLC	0.08	3	0.24
5	Producto interno bruto (PIB)	0.09	4	0.36
6	Evolución de migración e inmigración	0.05	2	0.10
7	Nivel educativo	0.07	3	0.21
8	Nivel de desarrollo tecnológico	0.06	4	0.24
9	Avance en las TIC'S	0.07	2	0.14
10	Facilidad de acceso a la tecnología	0.08	3	0.24
<b>AMENAZAS</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR POND.</b>
1	Protección a la inversión extranjera	0.04	2	0.08
2	Ingreso per cápita	0.03	3	0.09
3	Índice de precios al consumidor IPC	0.05	3	0.15
4	Tasa representativa del mercado TRM	0.06	4	0.24
5	Tasa de natalidad y mortalidad	0.03	1	0.03
6	Tamaño de la población	0.04	2	0.08
7	Tasa de desempleo	0.05	3	0.15
8	Nivel de pobreza	0.06	4	0.24
9	Nueva normatividad	0.04	2	0.08
10	Política salarial	0.03	3	0.09
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>		<b>3.21</b>
<b>SUBTOTAL OPORTUNIDADES</b>				1.98
<b>SUBTOTAL AMENAZAS</b>				1.23

Fuente: Elaboración propia

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>CALIFICACION</b>
1. Legislación tributaria	3
2. Legislación laboral	3
3. Agremiaciones	2
4. TLC	3
5. Producto interno bruto (PIB)	4
6. Evolución de migración e inmigración	2
7. Nivel educativo	3
8. Nivel de desarrollo tecnológico	4
9. Avance en las TIC'S	2
10. Facilidad de acceso a la tecnología	3
<b>AMENAZAS</b>	<b>CALIFICACION</b>
1. Protección a la inversión extranjera	2
2. Ingreso per cápita	3
3. Índice de precios al consumidor IPC	3
4. Tasa representativa del mercado TRM	4
5. Tasa de natalidad y mortalidad	1
6. Tamaño de la población	2
7. Tasa de desempleo	3
8. Nivel de pobreza	4
9. Nueva normatividad	2
10. Política salarial	3

Fuente: Elaboración propia

### **6.1.8 Análisis MEFE**

las dimensiones analizadas mediante la evaluación de factores externos fueron las siguientes: política, económica demográfica, tecnológica, social y jurídica, por medio de estas se logró identificar las amenazas y oportunidades del entorno para La Casa del Café, evidenciando la importancia que tiene cada una de las variables citadas, Según la puntuación obtenida fue de 3.21 la cual está por encima del promedio de (2.5) establecido por Fred David, por lo cual se puede resaltar que la empresa responde de manera adecuada frente a los cambios que constantemente se presentan en el entorno, distinta a otras organizaciones esta no genera resistencia al cambio lo que hace que permanezca en el mercado estable.

También es importante mencionar que existen oportunidades para la empresa La Casa del Café pero en ella también se presentan amenazas que de algún modo pueden llegar a restringir el funcionamiento de la misma, por ello se hace necesario tener cuidado con estas variables que se encuentran en el entorno y que alguna forma podrían afectar la organización ya sea directa o indirectamente, las amenazas con una calificación más alta fueron: Índice de Ingreso per cápita, Índice de precios al consumidor IPC, Tasa representativa del mercado TRM, Tasa de desempleo, Nivel de pobreza, Política salarial. Con respecto a lo anterior es pertinente que la empresa genere estrategias para disminuir al máximo aquellas amenazas que limitan su labor empresarial. En cuanto a las oportunidades es vital mencionar las más relevantes fueron: Legislación tributaria Legislación laboral, TLC, Producto interno bruto (PIB), Nivel educativo, Nivel de desarrollo tecnológico, Facilidad de acceso a la tecnología.

Es importante que la organización La Casa del Café cree instrumentos que les ayude a sacar el máximo beneficio a todas las oportunidades y así mismo crear algunas estrategias que permitan minimizar con aquellas amenazas del entorno.

### **6.2 ANÁLISIS INTERNO**

“Las áreas funcionales de toda organización tienen fortalezas y debilidades. Ninguna empresa es igualmente fuerte o débil en todas las áreas. Las fortalezas y debilidades internas junto con las oportunidades y amenazas externas y una declaración clara de la misión proporcionan las bases para establecer los objetivos

y las estrategias, cuya finalidad es aprovechar las fortalezas internas y superar las debilidades.”<sup>116</sup>

A continuación, se evidenciarán los factores que son claves para realizar el análisis interno y los resultados que estos arrojaron a la empresa La Casa del Café mediante una observación no participante del cual se observan 10 fortalezas y 10 debilidades, esto con el fin de realizar un respectivo estudio que permita identificar las áreas en las cuales La Casa del Café tiene mayor potencial y cuales debe fortalecer para así lograr una mejora continua.

### 6.2.1 Fortalezas

**Rentabilidad:** se puede considerar la rentabilidad como los beneficios o remuneraciones recibidas posteriores a la inversión de un determinado capital y el desarrollo de las actividades de la organización, el tiempo y esfuerzo que se ha realizado, toda organización espera que su actividad económica genere unos frutos, en este factor la empresa La Casa del Cafés ha destacado, puesto que los resultados son bastante visibles, a pesar de sus pocos años en el mercado nota crecimiento constante y rentabilidad.

**Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos:** los proveedores son un factor clave de éxito en toda organización ya que son el primer eslabón para la fabricación del producto final; contar con buenos insumos que permitan la creación de producto de calidad que logren suplir las necesidades del consumidor: los proveedores deben ser confiables y que sus insumos lleguen en el tiempo solicitado, La Casa del Café se caracteriza por ser ellos mismos los proveedores de insumos lo que permite tener una gran ventaja respecto a la competencia ya que se cercioran de la calidad anticipadamente, del tiempo y disponibilidad.

**Portafolio de productos:** Es el conjunto o variedad de productos que brinda una organización a los consumidores, para La Casa del Café es muy importante contar con diversidad de productos ya que estos le permiten llegar a la mayoría de nichos de mercado y suplir los diferentes gustos de los clientes, por esto se ha preocupado por estar a la par de su competencia o más delante de esta, permitiendo con esto tener cada día mayor demanda de sus productos y brindar un buen servicio, lo cual se convierte en una fortaleza para la organización.

---

<sup>116</sup> David. Op. cit., p. 94



**Costos de venta:** El costo de venta se puede definir como todos aquellos gastos en los que la empresa incurre para la realización de un bien o servicio que se presta al consumidor, saber determinar el costo de venta del producto es vital, ya que las organizaciones buscan al final de su venta obtener una utilidad, en la empresa La Casa del Café es un factor de gran relevancia puesto que ha logrado evidenciar que los costos de sus productos además de generar una buena utilidad están acorde a los precios del mercado..

**Estabilidad:** Se dice que hay estabilidad se da cuando se puede mantenerla la organización con firmeza en una cantidad de tiempo y una cuando un cambio mínimo de las condiciones iniciales no generan mayor impacto o no logran perturbar en el futuro de dicha actividad o situación, durante el tiempo que La Casa del Café ha desarrollado sus actividades han sucedido distintos cambios o contratiempos como son: rotación de personal, subida de costos de insumos, cambio de proveedores, etc... Aun así, se ha evidenciado el mantenimiento firme de la empresa en el mercado ello demuestra la estabilidad de esta organización.

**Lealtad y satisfacción del cliente:** Los clientes son base fundamental para que una empresa permanezca vigente en el mercado por ello es importante tener en cuenta su satisfacción ya que son la razón de ser de toda empresa, por lo anterior es importante excelente servicio, respuesta rápida de inquietudes, solución de garantías, importancia de su compra o utilización del servicio etc... esto hace que se logre estabilidad y fidelidad lo cual se percibe como una fortaleza para La Casa del Café ya que ha logrado generar este lazo con sus clientes asegurando así un reconocimiento de su parte, los cuales adquieren sus servicios con frecuencia y lo recomiendan a otras personas, dando fe de la satisfacción por un buen servicio.

**Motivación:** Es importante para toda organización que sus colaboradores estén motivados la hora de realizar sus labores, ya que esta influye en su rendimiento notablemente. La Casa del Café actualmente cuenta con distintas herramientas o técnicas que permiten una alta motivación en los trabajadores haciéndolos sentir parte de la empresa e importantes para esta de acuerdo a sus tareas realizadas, con el fin de mejorar su productividad ya que la organización considera que este es un factor clave para tener un mejor ambiente laboral.

**Nivel académico de los colaboradores:**La formación académica de los integrantes de la organización permite estar capacitados para los grandes cambios o demandas que se generen dentro de la organización lo cual es una manera de lograr permanencia en un mercado ya que se logra estar preparado para cumplir

con las exigencias que este conlleva y saber enfrentarlo, La Casa del Café cuenta con personal capacitado lo que hace de esto una fortaleza pues el personal que desarrolla sus actividades y tiene formación logra sacar su máximo potencial lo cual genera un buen desempeño y con ello el cumplimiento de las metas.

**Imagen corporativa:** Se refiere a la percepción que se tiene de la compañía este es un factor importante para la empresa; la imagen corporativa, es la que hace que la organización se proyecte ante los demás como pensamientos, sentimientos o desagrados que se tiene antes y después de adquirir los servicios o productos que se prestan, en La Casa del Café este factor es significativo ya que el aumento de la imagen corporativa de la organización permite un mejor posicionamiento de esta y mayor demanda de sus productos; puesto que el voz a voz de quienes la perciben positivamente hará que se llegue a más nichos de mercado.

**Inversión de capital y capacidad de satisfacer la demanda:** La empresa posee una productividad y flujo de caja positivo que les permite continuar con el desarrollo de La Casa del Café, teniendo la capacidad de satisfacer la demanda del sector y sus clientes. A pesar de que la empresa no lleva demasiados años en el mercado, el impacto que ha tenido en el municipio de Cartago es grato debido a esto ha logrado mantenerse en el mercado.

### **6.2.3 Debilidades**

**Nivel tecnológico:** en un mundo tan globalizado como el de ahora la tecnología ha empezado a jugar un papel fundamental no solo en la sociedad si no en las organizaciones y la competencia que cada vez se hace más fuerte y ejerce presión en las empresas con el fin de optimizar la producción. Por ello este punto es considerado una debilidad para La Casa del Café debido a que, en el análisis realizado a la empresa, se evidencia que algunas operaciones no se optimizan y si se invirtiera un poco en tecnología, surgiría un cambio el cual se vería reflejado en los tiempos y en la puntualidad en que se realizan las labores.

**Accidentalidad:** Todas las personas se ven expuestas a sufrir algún accidente o enfermedad más aún si se encuentran dentro de una organización que demanda realizar labores que pongan en riesgo la integridad de los colaboradores. Para La Casa del Café es vital contar con un SG-SST, es una forma segura de gestionar con éxito a una organización involucrando a las personas de allí que se sientan comprometidas con ello. Actualmente La empresa no cuenta con este sistema ya

que allí se manejan distintas actividades que generan esfuerzo físico o riesgo sin un sistema de protección para realizar esta actividad pudiendo ocasionar accidentes y enfermedades futuras que puedan afectar directamente a la organización.

**Programa de capacitaciones:** Las organizaciones realizan actividades que ayuden al mejoramiento de esta en cuanto a procesos, habilidades, aptitudes etc...con ello se busca mejorarla labor de los colaboradores con relación a las necesidades de la empresa, La Casa del Café debería implementar este sistema pues con ello los resultados serán positivos, generando un gran aumento en la productividad y un personal más seguro de lo que posee, no solo en el aspecto empresarial sino también personal.

**Requerimientos legales:** se refiere a todos los requisitos legales que debe efectuar la empresa dando muestra que está cumpliendo con la normatividad que la regula, lo anterior con el fin de evitar problemas legales que traen como consecuencia multas o acciones disciplinarias, por lo tanto para La Casa del Café es de gran importancia continuar con la formalidad en sus procesos, pues se puede decir que la empresa lleva poco tiempo en el mercado, muestra de ello es el SG-SST trabajo que si bien es una empresa relativamente nueva y pequeña no la exonera de la ley.

**Base de Datos:** La sistematización se volvió fundamental para las empresas en este momento, ya que la recopilación de datos es fundamental para mantener las relaciones de una organización, las bases de datos son una herramienta necesaria que permite recopilar una serie de datos que pertenecen a un contexto, en cuanto al área comercial La Casa del Café no a sistematizado su base de datos lo que no permite tener información de primera mano y de no ser así esto causa que los procesos se vuelvan más dispendiosos y menos ágiles, por ello no se facilita un trabajo pos venta.

**Dotación:** es una asistencia social que está a cargo del empleador la cual se le proporciona a los trabajadores cuando lleven en laborando en la empresa tres meses, con el fin de un mejor desarrollo de sus funciones, esta debe de ser completa y debe darse tres veces por año a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos. Para La Casa del Café es importante mejorar esta debilidad pues el suministro de su dotación no es completo ni con la frecuencia de dicta la ley, se requiere también mejorar en la dotación de herramientas del puesto de trabajo pues en algunos momentos retrasa el desempeño las actividades.

**Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:** la empresa de La Casa del Café aún no cuenta con un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni procedimientos que den respuesta a esta necesidad, lo cual hace que la organización sea más frágil ante situaciones de accidentes, incidentes y enfermedades laborales. Lo cual puede complicar su funcionamiento puesto que lo anterior trae consecuencias negativas para la empresa, como sanciones legales.

**Programas post-venta:** Así como se genera una buena atención en La Casa del Café a sus clientes en el de estar en las instalaciones, es importante que la empresa realice un programa post venta después de que el cliente haya realizado su compra; ya que esta es una de las mejores formas de mantener la fidelidad y lealtad de sus clientes, teniendo seguridad de la satisfacción de cada uno de estos con respecto a los productos adquiridos en la organización, esto también permitirá mejorar dificultades que se estén presentando en el momento.

**Infraestructura:** La Casa del Café es una empresa que comercializa insumos agropecuarios, los cuales son de gran tamaño, aunque actualmente se cuente con un espacio para el almacenar sus productos, no es suficiente debido a la demanda de insumos y productos que adquiere diariamente la empresa, a su vez el espacio de atención al cliente que utiliza la empresa no es muy amplio, muchas veces la una gran cantidad de personas hacen que el espacio se vuelva un poco incómodo. La organización constantemente realiza el descargue de los insumos utilizados para su producto final, esto interfiere en la parte de atención al cliente.

**Evaluación de gestión:** La Casa del Café no se ha preocupado mucho por realizar una evaluación de la gestión que se realiza en la empresa, por lo cual se ve este factor como una debilidad, este proceso de gran relevancia para esta pues a través de ello se determinan las deficiencias que limitan los resultados y dificultan el logro de los objetivos generales de la organización y de igual forma al logro de la meta. Además, debe ser un proceso constante y periódico, lo cual tendrá una ocurrencia significativa en el logro de la eficacia organizacional.

#### **6.2.4 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)**

La matriz de evaluación de factores internos (EFI) es una síntesis dentro del proceso de auditoría interna de la administración estratégica. Esta herramienta para la formulación de estrategias sintetiza y evalúa las fortalezas y debilidades más importantes encontradas en las áreas funcionales de una empresa y también

constituye la base para identificar y evaluar las relaciones entre estas áreas. Una matriz EFI se desarrolla con los siguientes pasos:

Asigne a cada factor una ponderación que vaya de 0.0 (sin importancia) hasta 1.0 (muy importante). La ponderación asignada a un factor determinado indica su importancia con respecto al éxito de la empresa y asigne a cada factor externo una calificación de 1 a 4. Para indicar si representa una debilidad importante=1, una debilidad menor=2, una fortaleza menor=3, una fortaleza importante=4.

Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación para determinar una puntuación ponderada para cada variable. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable con el fin de determinar la puntuación ponderada total de la organización.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup>David. Op. cit., p. 122

**Tabla 19. Matriz de evaluación de factores internos**

<b>MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)</b>				
<b>FORTALEZAS</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR POND.</b>
1	<b>Rentabilidad</b>	0.07	3	0.21
2	<b>Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos</b>	0.09	4	0.36
3	<b>Portafolio de productos</b>	0.06	3	0.18
4	<b>Costos de venta</b>	0.05	4	0.20
5	<b>Motivación</b>	0.06	3	0.18
6	<b>Lealtad y satisfacción del cliente</b>	0.08	4	0.32
7	<b>Nivel académico de los colaboradores</b>	0.07	3	0.21
8	<b>Imagen corporativa</b>	0.08	4	0.32
9	<b>Estabilidad</b>	0.07	3	0.21
10	<b>Inversión de capital y capacidad de satisfacer la demanda</b>	0.05	4	0.20
<b>DEBILIDADES</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR POND.</b>
1	<b>Nivel tecnológico</b>	0.03	1	0.03
2	<b>Accidentalidad</b>	0.03	1	0.03
3	<b>Programa de capacitaciones</b>	0.04	2	0.08
4	<b>Requerimientos legales</b>	0.02	1	0.02
5	<b>Base de Datos</b>	0.03	2	0.06
6	<b>Dotación</b>	0.04	1	0.04
7	<b>Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo</b>	0.05	1	0.05
8	<b>Programas post-venta</b>	0.02	2	0.04
9	<b>Infraestructura</b>	0.02	2	0.04
10	<b>Evaluación de gestión</b>	0.03	1	0.03
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>		<b>2,81</b>
<b>SUBTOTAL FORTALEZAS</b>				<b>2,39</b>
<b>SUBTOTAL DEBILIDADES</b>				<b>0,42</b>

Fuente: Elaboración propia

### **6.2.5 Análisis e interpretación MEFI**

A través de la matriz de evaluación de factores internos (MEFI) se le asigna una calificación a cada una de las fortalezas y debilidades, de acuerdo a la relevancia que estas poseen con respecto a la empresa La Casa del Café. Según Fred R. David para que la empresa se encuentre en buen funcionamiento interno frente a las fortalezas y debilidades la media que debe oscilar en 2,5 según el autor.

El resultado arrojado según la MEFI de la organización La Casa del Café fue de 2,81 por encima de la media lo cual indica que sus fortalezas internas generales están por encima del promedio, siendo este un resultado positivo. Sin olvidarse que aún existen factores que se deben trabajar, fortalecer y mejorar, estos factores son fortalezas menores de la empresa pero a pesar de esto obtuvieron una calificación de 3 como: rentabilidad, portafolio de productos, motivación, imagen corporativa y estabilidad los cuales son aspectos relevantes para la organización ya que un mejor manejo o potenciación de estos factores permite a la empresa estar mayormente fortalecida para enfrentar cambios, competencias y hasta generar mayor utilidad. Por otro lado existen factores preocupantes dentro de La Casa del Café tales como: nivel tecnológico, accidentalidad, requerimientos legales, dotación, sistema de seguridad y salud en el trabajo y evaluación de gestión; los cuales están vistos como las mayores debilidades de la organización que con el tiempo pueden convertirse en un factor detonante de problemas dentro de esta, por lo cual es de gran importancia que la empresa empiece a generar estrategias que permitan reducir el impacto de estas debilidades y maximizar todas las fortalezas logrando así una mayor estabilidad de la organización y mejoramiento continuo.

También se puede evidenciar que La Casa del Café es bastante fuerte con respecto a algunos factores como: fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos esta es una fortaleza grande para la organización puesto que ellos mismos son los encargados de producir el café que más adelante es utilizado como insumo para elaborar los productos finales lo cual hace que puedan controlar tanto la calidad, cantidad y tiempos de entrega. También se encuentra los costos de venta que son asequibles para las personas en comparación con la competencia ya que en otras organizaciones que ofertan los mismos productos los precios son demasiado elevados; otra gran fortaleza es la lealtad y satisfacción del cliente que a través del tiempo se han mantenido firmes en su preferencia por la organización y aún sigue frecuentándola. La imagen corporativa es otro factor fuerte de la empresa que les ha permitido ser reconocidos en el municipio de

Cartago ya que con la venta de sus productos y la atención a los clientes se han vuelto reconocidos y ahora tienen buen renombre. Por último, pero no menos importante se encuentra la fortaleza de inversión de capital y capacidad de satisfacer la demanda, puesto que la empresa maneja sus productos desde el insumo hasta el producto final como se mencionaba anteriormente esa es una actividad económica que permite generar más dinero y ser invertido en La Casa del Café.

### **6.3 MATRIZ DOFA**

Para iniciar el análisis interno se elaboró un diagnóstico que permita conocer la situación actual de la empresa LA CASA DEL CAFÉ, la matriz DOFA permitirá identificar todos estos factores internos y externos que afecta de forma directa e indirecta a la empresa, este análisis prioritario. Este diagnóstico que se desarrollará por medio de análisis DOFA, permitirá el diagnóstico y análisis para la generación de las posibles estrategias partiendo de la identificación de los factores tanto internos como externos de la organización, tomando como referencia la situación actual y el contexto en el que se desenvuelve la empresa.



Tabla 20. Matriz DOFA

<b>ANÁLISIS MATRIZ DOFA</b>	<b>FACTORES INTERNOS</b>	
	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	1. Rentabilidad	1. Nivel tecnológico
	2. Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos	2. Accidentalidad
	3. Portafolio de productos	3. Programa de capacitaciones
	4. Costos de venta	4. Requerimientos legales
	5. Estabilidad	5. Base de Datos
	6. Lealtad y satisfacción del cliente	6. Dotación
	7. Motivación	7. Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
	8. Nivel académico de los colaboradores	8. Programas post-venta
9. Imagen corporativa	9. Infraestructura	
10. Inversión de capital y capacidad de satisfacer la demanda	10. Evaluación de gestión	
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>
1. Legislación tributaria	Buscar equilibrio de ingresos e impuestos a través de herramientas que generen mayor rentabilidad	La empresa está legalmente constituida lo cual la hace tener gran credibilidad y con nuevas tecnologías el avance sería mayor
2. Legislación laboral	Encontrar un cumplimiento de leyes de calidad de los productos tanto insumos como producto final y seguridad dentro	Acoger las leyes empresariales, propiciarían una gran disminución de los accidentes de trabajo presentados en la organización

	de la organización	
3. Agremiaciones	Pertenecer agremiaciones cafeteras que le permitan conocer más del sector y ampliar su portafolio de productos	Dentro de las agremiaciones se podrá encontrar personas que conozcan más sobre el SG-SST y que aporten ideas para las capacitaciones de la organización
4. TLC	El TLC asegura a la empresa una mayor comercialización de los productos más aun cuando sus precios son asequibles al publico	Las buenas negociaciones harán de la empresa cada día mejor sin dejar de un lado todos los requerimientos legales para que más adelante no tenga problemas ni dentro ni fuera del país con su producto
5. Producto interno bruto (PIB)	A mayor población mayores ventas generará la empresa y podrá lograr una mayor estabilidad	Si existe un mayor ingreso económico en las personas se puede tener un aumento de clientes pero es importante tener referenciados a estas personas y saber sus sensaciones o inconformidades con el producto
6. Evolución de migración e inmigración	Las personas que se llevan un buen producto o atención seguirán fieles a la organización y lo recomendarán a cualquier lugar que vayan o con quienes vengan a el país	Proporcionar a los colaboradores una buena dotación ya que con el aumento de clientes al ver sus buenos implementos le dará mejor imagen a la empresa y mayor confianza a las personas de consumir el producto.
7. Nivel educativo	Los colaboradores motivados se verán interesados por mejorar el conocimiento y aportar ideas nuevas o de mejora a la empresa	Mejorar el desempeño de las funciones no solo con educación si no también con el cuidado del trabajador que se establece a través del SG-SST

8. Nivel de desarrollo tecnológico	El aprovechamiento de las nuevas tecnologías para el desarrollo de la capacidad intelectual de los colaboradores	Las tecnologías son vitales para estar informados de los clientes y su satisfacción no solo en el momento que entra a la empresa sino cuando sale de ella que sensación dejó el producto en ella
9. Avance en las TIC'S	Los avances tecnológicos del mundo permiten a las empresas avanzar de su mano y generar un mayor impacto en los clientes con respecto a su imagen	La falta de locaciones dentro de la empresa y los procesos tan dispendiosos retrasan las entregas esto se podían controlar con las maquinas innovadoras y las nuevas tecnologías que hacen los procesos en menor tiempo
10. Facilidad de acceso a la tecnología	Una buena inyección de capital permite contar con maquinaria que haga los procesos más eficientes y acorte el tiempo de entrega	La evaluación de la gestión organizacional se podría hacer eficiente con las nuevas plataformas tecnológicas existentes las cuales son de fácil acceso y manejo
<b>AMENAZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
1. Protección a la inversión extranjera	Fortalecerse cada día más y aumentar la rentabilidad del negocio al máximo para estar preparados en el momento de que hayan franquicias extranjeras que incursionen en el mercado	Buscar convenios que le ayuden a la organización para la compra de nuevos equipos tecnológicos que ayuden a tener más productividad
2. Ingreso per cápita	El que la empresa sea proveedor de sus insumos hace que se generen productos de calidad con precios asequibles	Crear espacios de capacitación que traten de disminuir al máximo los accidentes laborales que se presentan en la organización
3. Índice de	La Casa del Café cuenta con un	capacitación en los diferentes puestos de

	precios al consumidor IPC	portafolio de productos los cuales tienen desde el menor hasta mayor precio y además se realizan promociones por días especiales	trabajo que le permita al colaborador generar ideas importantes para la organización sin que el valor de estas capacitaciones afecte el costo del producto final
4.	Tasa representativa del mercado TRM	Según las variaciones de la TRM así se deben valorar los costos del producto, pero siempre tratando de ajustarlo al bolsillo del consumidor y generando utilidad	La TRM afecta todos los costos del mercado y es importante saber cuándo está más baja para realizar inversiones incluso las de magnitud legal para que la implementación de estos requerimientos no tenga un costo elevado
5.	Tasa de natalidad y mortalidad	La estabilidad de la organización permite ofertar productos atractivos a las personas mayores que se ajusten a sus necesidades y cuidando su salud	Tener base de datos con control de las personas que visitan la organización de diferentes edades y prestar atención a si existe un aumento en los clientes o por el contrario un descenso que pueda afectar la organización
6.	Tamaño de la población	Haciendo que el cliente se sienta agrado con los productos y atención creando productos atractivos a la vista; se logra llegar a la juventud y niñez que cada día va en aumento	Con el crecimiento de la población se darán mayores pedidos por parte de los clientes, por ello es importante que los colaboradores tengan la dotación necesaria a la hora de atenderlos para que no ocurran accidentes o incidentes
7.	Tasa de desempleo	Motivando el personal para mejorar su atención a los clientes hará que genere mayor demanda de los productos y que la empresa	Acogerse a el sistema de seguridad y salud en el trabajo es la mejor forma de mantener la empresa vigente en el mercado para que tenga mayor credibilidad e imagen

		mantenga en el mercado	
8.	Nivel de pobreza	Aprovechar el conocimiento de los colaboradores para captar la atención de los clientes y concientizar de lo tradicional y rico de este producto	Concientizar a las personas sobre lo tradicional y rico del producto para que lo consuman y posteriormente hacer seguimiento después de la venta para conocer su satisfacción y realizar mejoras
9.	Nueva normatividad	Instaurar tácticas de contingencia en caso de presentarse nuevas normativas que pueda generar un cambio dentro de la organización para que no afecten su buena imagen corporativa	Buscar estrategias que permitan hacer crecer la empresa respecto a su infraestructura ya que esto permitirá mejorar los procesos y cumplimiento con la normatividad que los rige
10.	Política salarial	La empresa debe invertir no solo en la empresa si no en el recurso humano generando buenos salarios ya que el personal ayudara a maximizar la demanda y por ende recuperar la inversión	Mantener una constante evaluación sobre la gestión realizada por la organización respecto a los valores y generar salarios justos de los colaboradores que realizan la gestión y producción

Fuente: Elaboración propia

## 6.4 ANÁLISIS DEL SECTOR

En 2018, el sector cafetero colombiano ha tenido marcados altibajos por cuenta de la volatilidad en los precios internacionales del grano. Los datos más recientes de la Federación Nacional de Cafeteros (Fedecafé) indican que: I) la producción sumó 13.8 millones de sacos al término del año cafetero 2017-2018 (reduciéndose un -3.3% anual); II) el valor de la cosecha bordeó los \$6.5 billones (0.7% del PIB); y III) el precio interno repuntó a niveles de \$800.000/carga en octubre de 2018 (vs. \$735.000/carga promedio en lo corrido del año a octubre de 2018).<sup>118</sup>

**Grafica 1. Estado de Resultados del sector salud en Colombia**



Fuente: La República

El sector cafetero en el año 2018 tuvo demasiados altibajos; sus precios y producción tuvieron una caída considerable, pero en lo corrido del año 2019 se volvieron a estabilizar los precios teniendo un aumento en la producción de sacos;

<sup>118</sup> Sector cafetero en Colombia. [en línea], 28 de febrero de 2019 [Consultado el 20 junio 2019]. Disponible en Internet. <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/panorama-cafetero-2018-2019-2797742>

siendo Colombia el tercer productor mundial de café, en el año pasado tuvo que afrontar una crisis llegando a la idea de desligarse del precio de café de la bolsa de New York para crear uno propio. Pero la demanda ha mejorado y ahora el café se encuentra en mejor estado de comercialización; lo que es un aliciente para los productores y aquellos que utilizan como insumo este producto.

La rentabilidad cafetera es eje central de la sostenibilidad de la caficultora colombiana. Para garantizarla se requieren: I) acciones de mejoramiento que permitan una gestión más eficiente de los insumos y de la mano de obra, así como el desarrollo de nuevas tecnologías; y II) reformas transversales que permitan reducir los costos de producción, resumidos en el vector que hemos llamado “Costo Colombia” (sobrecostos de transporte, laborales, energéticos y logísticos).

En el primer aspecto, la Fedecafé ha venido adelantando acciones entre los caficultores para la adopción de mejores prácticas agronómicas-empresariales. Ello no solo incluye la renovación de cafetales, sino también el fortalecimiento de la autogestión empresarial, los métodos de recolección asistida y el desarrollo de nuevas variedades (incluso con la incursión reciente en la producción de café robusta).<sup>119</sup>

#### ▪ **Las cinco fuerzas competitivas**

Los elementos que determinan la estructura competitiva del sector, desde un punto de vista estratégico, son aquellas que conducen a detectar oportunidades y amenazas generales. Estas se concentrarán en la fase de diagnóstico mediante el análisis de mercado y de la competencia. Entre todos los elementos que se pueden señalar vamos a seguir la propuesta original de Michael Porter (1980). Quien desarrolló el modelo denominado las cinco fuerzas competitivas. Este modelo está orientado a evaluar la conducta de las empresas del sector. Sugiere que el grado de competencia y el rendimiento de la industria está condicionado por:

- La rivalidad entre los competidores
- El ingreso de nuevas empresas al sector
- El poder de negociación de los proveedores
- El poder de negociación de los compradores
- La amenaza de sustitución

---

<sup>119</sup>Ibíd. Pág. 2

Así pues, las amenazas de ingreso de nuevos competidores, la intensidad de la rivalidad entre los competidores existentes, la presión de los productos sustitutivos, el poder negociador de los compradores y el poder negociador de los proveedores suponen los puntos básicos sobre los que la empresa debe de realizar el análisis estructural del sector. Este modelo constituye en la metodología de análisis para investigar acerca de las oportunidades y amenazas que emergen en los sectores. Además, sugiere que el grado de competencia y el rendimiento del sector están condicionados por dichas fuerzas.<sup>120</sup>

#### **6.4.1 Intensidad de la rivalidad**

- **Número de competidores**

Según Betancourt, cuando en un sector concurren muchas empresas, aunque sean de distinto potencial, estas tienden a realizar movimientos en el mercado pensando en que no serán percibidos. Si las empresas que compiten son pocas, pero de igual potencial, se tiende a la inestabilidad, pues dichas empresas son propensas a competir entre sí. Cuando el sector está dominado por una o varias empresas se tiende a la estabilidad, pues el líder o los líderes son capaces de imponer un cierto grado de disciplina y coordinación.<sup>121</sup>

La competencia en este mercado es bastante fuerte puesto que tiene una gran competencia como: Prospero Coffee Company, Nebraska, Volga, Colibrí, entre otras; dentro de las cuales existen factores de diferencia con la organización estudiada y estos pueden ser motivo para realizar una mejora continua en algunos aspectos o procesos de La Casa del Café, esta industria es cada vez más fuerte debido a que su producto es tradicional y existe una alta demanda.

- **Diversidad de competidores**

Según Betancourt “los competidores pueden tener distintos objetivos sobre su actividad en un sector, diferir en el esquema de relaciones con sus compañías matrices y tener distintas preferencias sobre la forma de competir. A menudo un factor muy influyente en estos elementos son las culturas empresariales y el perfil de los directivos”.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup>B, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad. 1 ed. Colombia.: Ecoe Ediciones, 2014. 141 p. ISBN 978-95-8648-7306

<sup>121</sup>Ibid., p. 142

<sup>122</sup> Betancourt. Op. cit., p. 144



Los diferentes Cafés localizados en el municipio de Cartago Valle tienen carácter privado, los precios que manejan las empresas de este sector son respectivamente similares haciendo que el ambiente competitivo entre ellas sea más fuerte, La Casa del Café posee distintas herramientas que le permitan competir con las demás empresas puesto que como anteriormente se menciona los precios son muy parecidos la empresa se distingue por su cálido ambiente, sus confortables instalaciones, sus excelentes productos y buena atención al cliente.

- **Crecimiento del sector**

Betancourt sostiene que “un crecimiento lento del sector confiere una mayor inestabilidad, dado que la obtención de un determinado nivel de beneficios puede implicar aumentos en la tasa de penetración en el mercado por parte de algunas empresas. Por otra parte, en sectores de crecimiento rápido los competidores pueden mejorar sus resultados solo con mantener su grado de penetración”.<sup>123</sup>

El café cuenta con consumidores en todos los rincones del mundo. El gusto por este producto crece y va ganando terreno en el segmento de otras bebidas culturalmente tradicionales como el té. El consumo de café evoluciona cada vez con más rapidez dada la influencia de las tecnologías de la información, los cambios socio-económicos en los diferentes países, la preocupación por la salud y la sostenibilidad, el creciente poder adquisitivo de la población que elige productos cada vez más sofisticados y la preferencia por marcas que tienen un propósito superior. Todas estas directrices son oportunidades para el café 100% colombiano.

En el mundo occidental, como en los mercados emergentes, el consumidor final comienza a percibir el café no solo como una bebida, sino como una experiencia para los sentidos. Además, los consumidores están cada vez más educados y cuentan con mayor acceso a la información acerca de los productos que adquieren, por lo que comparan sus atributos para tomar decisiones de compra con una clara inclinación hacia aquellos que perciben de calidad.<sup>124</sup>

Con lo anterior se puede decir que a medida que el sector crece La Casa el Café tendrá mayores oportunidades y teniendo en cuenta que a medida que pasa el tiempo el consumo de café entre la gente joven aumenta ya que se muestran

---

<sup>123</sup> Betancourt. Óp. cit., p. 144

<sup>124</sup> Consumo de café. [en línea] 7 diciembre 2017 [revisado 18 junio 2019]. Disponible en Internet: <https://www.buencafe.com/blogs/tendencias-en-el-consumo-de-cafe/>

receptivos ante este producto tradicional y a todas las sensaciones agradables al consumirlo.

- **Capacidad de diferenciación del producto**

Como lo menciona Betancourt “En los productos tipo commodity la motivación de compra de los clientes suele estar muy influenciada por los factores de precio y servicio, lo que da lugar a una fácil e intensa competencia. Por el contrario, en los productos altamente diferenciados las motivaciones de compra están más influenciadas por los aspectos de marca, que hacen más difícil dicha competencia”.<sup>125</sup>

La empresa La Casa del Café se identifica por la buena calidad de sus productos de los cuales se tiene el control total desde la producción de sus insumos hasta el producto final y el portafolio de productos que poseen; hace que tenga gran diferencia frente sus competidores. Todo aquello acompañado de una buena atención por parte de los colaboradores, un lugar limpio, agradable y cómodo; hace que el producto ofertado por la organización tenga un valor diferencial en comparación con el resto.

- **Importancia para la empresa**

Según Betancourt “La rivalidad en un sector aumenta en la medida en que el éxito en este sea importante para las empresas bien sea en función de aspectos de supervivencia, sinergias o prestigio”.<sup>126</sup>

El sector en el que se encuentra La Casa del Café existe una rivalidad muy fuerte ya que en los últimos años ha aumentado el consumo de bebidas y productos a base de café; cada día hay más empresas que ofertan estos mismos productos u otros de la misma línea. Aunque la empresa lleva pocos años en el mercado ha sabido mantenerse firme, tratando cada día de innovar al máximo en sabor, color, aroma y atención; lo que la hace diferente a las demás sin dejar de un lado la tradición de este producto.

---

<sup>125</sup> Betancourt. Op. cit., p. 144

<sup>126</sup> Ibid., p. 144

## 6.4.2 Amenaza de los nuevos entrantes

- **Barreras de entrada**

Para Michael Porter “las barreras de entrada son aquellas que suponen una dificultad importante de acceso de nuevos competidores a un sector, colocándolos en una situación de desventaja competitiva inicial”.<sup>127</sup>

El mundo está cada día más globalizado con diversidad de productos, tecnologías, servicios etc... respecto al sector en el que se encuentra La Casa del Café la rivalidad es cada vez más fuerte, puesto que estos productos a base de café han tenido gran acogida por el público incluso las nuevas generaciones; cada día surgen más empresas que se dedican a esto. Por lo cual es importante siempre brindar productos de calidad, ambientes cálidos, excelente atención y sobre todo innovar constantemente para no quedarse atrás y marcar siempre la diferencia.

- **Economías de escala**

“Según Porter, existe cuando es necesario alcanzar un elevado nivel de producción para que el porcentaje de costos fijos, comercialización e investigación, sobre el margen variable, sea adecuado. Ello implicaría que un nuevo competidor tendría que capturar una parte importante de mercado a los competidores actuales”.<sup>128</sup>

Es un desafío diario para La Casa del Café generar estrategias que permitan el aumento en las ventas de la organización, para ello cada día se generan herramientas que ayuden a lograr este objetivo ya sea a nivel de producto, tecnología, atención, locaciones, entre otros. La organización ya lleva tiempo en el mercado y ha sido destacada en comparación con las demás por diversos factores lo cual ha hecho que tenga buen volumen ventas y ha logrado atraer muchos clientes; no se puede confiar y estancarse en el mismo sitio hay que tratar siempre de mejorar cada día y seguirse destacando no solo en el municipio de Cartago sino en todos los rincones del país.

- **Acceso a canales de distribución**

---

<sup>127</sup>Ibid., p. 148

<sup>128</sup> Betancourt. Op. cit., p. 148

Porter afirma “si los canales de distribución están dominados directa o indirectamente por los competidores actuales, esta situación supone un freno importante”.<sup>129</sup>

La Casa del Café se ve en la necesidad de encontrar técnicas que le permitan cada día llegar a más nichos de mercado, para esto son necesarios canales de distribución eficaces que le permitan llegar a los lugares deseados; todo esto requiere que la organización realice una inversión no solo de dinero sino también de tiempo, trabajo e investigación.

- **Necesidades de Capital**

“El requisito de fuertes inversiones en planta, publicidad o investigación y desarrollo supone una barrera disuasoria.”<sup>130</sup>

Para la creación de diferentes puntos de venta en otros lugares del municipio o del país es necesaria una fuerte inversión de capital que la empresa puede lograr solo en el momento que sus ventas lleguen al punto máximo y capte más consumidores o la distribución de grano de café como insumo tenga una mayor demanda de la que tiene ahora.

- **Acceso a tecnologías de punta**

Porter plantea que: “los competidores actuales pueden tener importantes ventajas en los costos derivados de tecnologías no disponibles en el mercado”.<sup>131</sup>

Aunque en este momento La Casa del Café cuenta con algunos aparatos tecnológicos no se encuentra totalmente equipada como lo desea; puesto que aún no posee una tecnología de punta que le ayude acortar el tiempo de algunos procesos, mejorar la calidad del producto ya que aunque sea bastante bueno podría llegar a ser casi perfecto, brindar a los clientes espacios más innovadores y únicos que los descreste y producir más productos en menor tiempo.

- **Acceso a materias primas**

---

<sup>129</sup>Ibid., p. 150

<sup>130</sup>Betancourt. Op. cit., p. 149

<sup>131</sup>Betancourt. Op. cit., p. 149

Según Porter “en muchas ocasiones los competidores actuales pueden tener contratos de suministros a largo plazo, localizaciones favorables o apoyos de los gobiernos que sitúan en desventaja competitiva a los que intentan entrar en un sector”.<sup>132</sup>

La Casa del Café cuenta con una diferencia muy grande respecto a la competencia; ya que sus proveedores son ellos mismos es decir la misma organización cuenta con los propios cultivos de café que les permiten obtener un insumo de calidad y el costo más asequible para la elaboración de sus productos finales.

#### **6.4.3 Poder de negociación con los proveedores**

Betancourt sostiene que “los proveedores de un sector compiten constantemente intentando subir los precios y reducir los costos, aunque esto implique disminuir la calidad del producto o servicio. Para detectar las mejores condiciones de negociación que poseen los proveedores en este sector agropecuario se identificaron los siguientes elementos.”<sup>133</sup>

- **Número de proveedores importantes**

Para Betancourt “los proveedores que venden a un mercado muy fragmentado pueden ejercer gran influencia en sus condiciones de suministro”.<sup>134</sup>

La casa del Café cuenta con una gran ventaja respecto algunas organizaciones de este sector ya que estos mismos son proveedores de los insumos para realizar sus productos finales lo que hace que se tenga un mayor control de la calidad, tiempos de entrega, y hasta precios. Sin embargo, no se descarta que en algún momento pueda surgir algún contratiempo que los lleva a tener que recurrir a un proveedor ajeno a su empresa que les provea los insumos necesarios.

- **Importancia del sector para los proveedores**

Betancourt sostiene que “si el sector es un comprador importante y tiene cierto grado de concentración, la evolución de los proveedores estará vinculada a la

---

<sup>132</sup> Betancourt099. Op. cit., p. 149

<sup>133</sup> Betancourt. Op. cit., p. 150

<sup>134</sup>Ibid., p. 151

marcha del sector y serán propensos a aplicar condiciones de suministro razonables”.<sup>135</sup>

Puesto que los productos a base de café en los últimos años han tenido gran acogida por las personas, convirtiéndose cada día más populares la demanda de estos es cada día mayor al igual que la competencia en el sector; por lo anterior es importante que la empresa cuente con proveedores que ofrezcan insumos de buena calidad, buenos tiempos de entrega y muy buenos precios.

#### **6.4.4 Poder de negociación con compradores**

Betancourt argumenta que “los compradores compiten en un sector exigiendo normalmente mayores prestaciones en cuanto a calidad, servicio y precio. Su poder sobre el sector es mayor o menor con base en los siguientes elementos”.<sup>136</sup>

- **Número de compradores importantes**

“Si un porcentaje significativo de las ventas de un sector es adquirido por un comprador o una asociación de compradores, o estos tienen una gran influencia en las motivaciones de compra de los usuarios finales, los compradores disfrutan de un poder de negociación que el sector se ve obligado a aceptar”.<sup>137</sup>

La Casa del Café cuenta con una ventaja ya que existe el apoyo de la asociación de caficultores que da un gran renombre al café colombiano no solo como insumo sino en todos los productos transformados a partir de este; lo que permite que cada día sea mayor la tradición del producto y su comercialización más fuerte no solo en personas de mayor edad sino también para las nuevas generaciones.

- **Rentabilidad del comprador**

“Si los compradores están obteniendo bajos beneficios, presionarán fuertemente para disminuir los costos de compra, sobre todo si estos suponen un alto porcentaje de su costo”.<sup>138</sup>

---

<sup>135</sup>Ibid., p. 152

<sup>136</sup> Betancourt. Óp. cit., p. 150

<sup>137</sup>Ibid., p. 153

<sup>138</sup>Ibid., p. 155

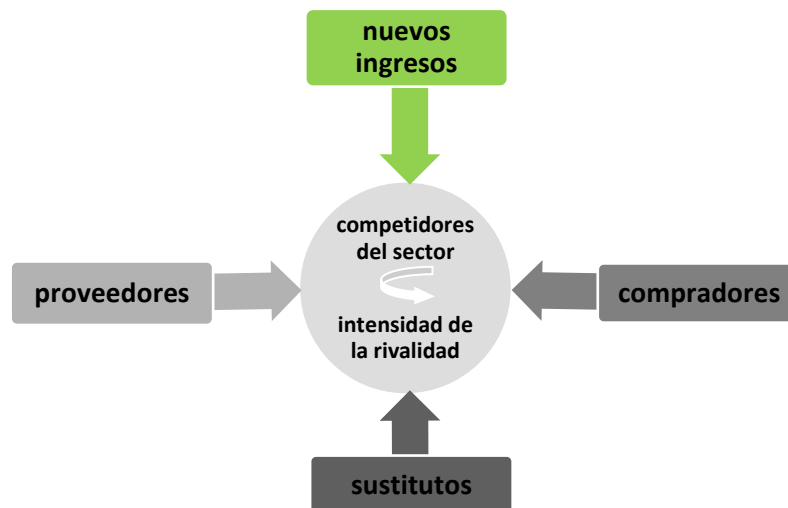
Las empresas cuentan con una libertad a la hora de vender sus productos estas pueden establecer sus propios precios sin sobrepasarse y ante todo respetando lo establecido por los mecanismos de control, pero algunas optan por escogerlos de acuerdo a los precios de las otras empresas competidoras del sector; puesto que algunas personas antes de decidirse por una u otra empresa comparan los precios inclinándose por la que más los atrae en cuanto a valor, ambiente y atención.

#### 6.4.5 productos sustitutos

Según Betancourt “la existencia de productos sustitutivos para los del sector supone un condicionante importante en la evolución de este que limita el desarrollo de la demanda y del precio”.<sup>139</sup>

Para los productos como el café existen algunos sustitutos ya que cumplen la misma necesidad como por ejemplo el té y entre otros. Pero con la gran diferencia de que el impacto no sería tan fuerte ya que el café tiene gran diversidad de productos transformados con los que se puede competir; el gran portafolio de productos que la empresa posee la hace tener una estabilidad y estar fuerte a la hora de que incurriere en el mercado cualquier producto sustituto.

**Figura 8. Las cinco fuerzas de Porter**



Fuente: Elaboración propia

<sup>139</sup> Betancourt. Óp. cit., p. 154

### **6.4.5 Análisis de las cinco fuerzas de Porter**

Con el estudio del sector en el que se encuentra La Casa del Café, realizado a través de las cinco fuerzas de Porter; se lograron evidenciar diferentes factores que tienen gran influencia dentro de la organización y le permiten estar vigente con el paso del tiempo.

Al analizar la empresa La Casa del Café se puede observar que la competencia en este sector es bastante fuerte ya que cada vez el número de organizaciones que ofertan producto derivados del café en Cartago va en aumento también se da a conocer que existen algunos aspectos que si no se controlan podrían tener impacto consecuencias negativo; pero como se logra ver son muchas las fortalezas con las que cuenta la empresa frente a otras que tienen una mayor trayectoria y por ende un mayor reconocimiento, esto se debe a que los clientes se les brinda buena atención, calidad de los productos, buenos precios y ambiente cálido.

Cabe resaltar que aunque la empresa se ha mantenido en el mercado con el paso de los años es importante empezar a buscar herramientas que le permitan trascender y diferenciarse cada día más de sus competencias actuales o de los que posiblemente hasta ahora empiecen a incursionar en el mercado con mismos productos o con sustitutos. Existen diferentes factores que le permiten crecer e innovar con respecto a la competencia, estos podrían ser nuevas tecnologías, la implementación del SG-SST, decoraciones de acuerdo a las nuevas tendencias e incluso las dotaciones de los trabajadores.

## **6.5 BENCHMARKING**

“El benchmarking es un proceso de análisis por comparación que permite estudiar una organización en su desempeño, comparándola con otras de su misma actividad. Según Camp, “el benchmarking es la aplicación formalizada y más disciplinada de varios pasos básicos para la mejoría operacional y el logro de los resultados”.<sup>140</sup>

Para el estudio de benchmarking primeramente se deben definir las empresas que serán objeto de este; lo cual se hace teniendo en cuenta factores como la

---

<sup>140</sup> BETANCOURT, B. Análisis sectoriales y competitividad. Ecoe ediciones (2014). Pág. 163. ISBN 978-958-648-730-6



trayectoria en el mercado, la cantidad de ventas que se perciben, el reconocimiento en el municipio entre otros factores. Por lo anterior se seleccionan las siguientes empresas: Prospero Coffee Company, Volga Café Bar y Nebraska del municipio de Cartago Valle. A continuación, se realiza la caracterización de las empresas con el fin de obtener la información sobre los asuntos más importantes y competitivos, lo dará como resultado el estado en el que se encuentra La Casa del Café frente a la competencia la cual cuenta con clientes fidelizados puesto que su trayectoria, servicios y productos la han mantenido.

Una empresa creada con el objeto de resaltar el café como un producto tradicional del país y brindarlo a los clientes en diferentes preparaciones que permitan que estos queden a gusto con el producto y servicio brindado, todo pensado en las necesidades de los usuarios y brindándoles los mejores precios.

A continuación, se indican las empresas que fueron referentes para realizar el benchmarking estas son:

### **6.5.1 Prospero Coffee Company**

Soy Prospero, el caficultor, el campesino preparado que durante toda su vida ha estudiado la botánica del café; vengo del norte del Valle un territorio con gran potencial en cafés especiales y me he encargado de hacer crecer mis cultivos en fincas que se encuentran ubicadas estratégicamente. Mi misión es producir café de alta calidad por eso, el café que consumes en mi casa proviene de manos campesinas preparadas que se encargan de elegir los mejores granos con mucha paciencia y dedicación.

Estamos llenos de prosperidad somos orgullosos cartagües, nuestra tierra es la puerta del paisaje cultural cafetero con el sol más alegre de Colombia te invitamos a conocer el lugar en el que el café es protagonista y tú eres nuestro invitado de honor.

### **6.5.2 Volga Café Bar**

Una opción diferente; diseñado para disfrutar un ambiente agradable y relajado sin dejar de para un rato alegre durante la tarde y la noche, Volga Café convoca a público joven y adulto que busca un ambiente propicio para la conversación y

reencuentro con amigos, entretenimientos y celebraciones. En cuanto a nuestros productos se refiere, nos hemos enfocado atender diversos gustos, creamos un estilo atractivo y único para todos aquellos quienes deseen tener una buena charla acompañados de una copa, trago, coctel, o cerveza de nuestro bar; pero sin ser poco hemos diseñado una variedad de recetas pensada en los amantes del café especialmente preparado en nuestro café, usted podrá encontrar todas las bebidas preparadas a base de espresso y aún más usted podrá disfrutar de nuestros diferentes métodos de preparación.

### **6.5.3 Nebraska**

Gracias al hermoso proyecto Nebraska Café, se crea la necesidad de tener un poco de nuestra historia en el café el cual hace parte de toda nuestra bonita historia como familia; sin pensarlo de allí surge un nuevo y bonito proyecto que nos permite continuar con todo aquello que hace parte de nosotros. La nueva línea está cargada de imaginación, creación, diseño e innovación con el cuero. Como familia compartimos nuestras pasiones en un mismo lugar ¡bienvenidos a Nebraska!

### **6.5.4 Matriz del perfil competitivo MPC**

Una vez seleccionado y descritos cada uno de los factores clave de éxito se procede a la elaboración de la matriz del perfil competitivo. En la columna peso se registran los pesos de cada factor, el cual se calcula de acuerdo a su importancia relativa que tenga cada uno de ellos sobre los demás, la suma de los pesos de todos los factores debe ser igual a 1,0 que corresponde al 100%.

La columna valor corresponde a la calificación que se les dan a las empresas en ese factor, teniendo en cuenta que la escala que se utiliza es de 1 a 4, donde 1 es la peor calificación y 4 expresa el mejor desempeño de la organización en este factor. La columna valor sopesado se calcula multiplicando el peso en decimales por el valor respectivo, registrando su resultado en esta.<sup>141</sup>

La calificación correspondiente a cada una de las empresas que hacen parte de la competencia se da en base a la visita que se hizo para la realización de la

---

<sup>141</sup> Betancourt. Óp. cit., p. 174

entrevista en la cual se recolecto la información que permitió conocer más las organizaciones y ejecutar la matriz de perfil competitivo.

**Tabla 21. Matriz de perfil competitivo**

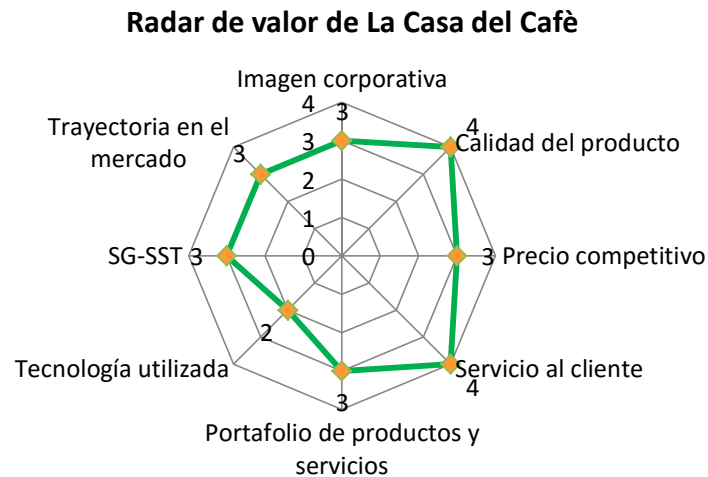
FACTORES CLAVE DE ÉXITO	PESO		LA CASA DEL CAFÉ		NEBRASKA		VOLGA CAFÉ BAR		PROSPERO COFFEE COMPANY	
			valor	Valor sopesado	valor	Valor sopesado	valor	Valor sopesado	valor	Valor sopesado
Imagen corporativa	8%	0,08	3	0,24	3	0,24	3	0,24	4	0,32
Calidad del producto	15%	0,15	4	0,6	3	0,45	3	0,45	4	0,6
Precio competitivo	13%	0,13	3	0,39	2	0,26	4	0,52	3	0,39
Servicio al cliente	14%	0,14	4	0,56	3	0,42	2	0,28	4	0,56
Portafolio de productos y servicios	10%	0,1	3	0,3	4	0,4	2	0,2	3	0,3
Tecnología utilizada	15%	0,15	2	0,3	3	0,45	2	0,3	4	0,6
SG-SST	15%	0,15	3	0,45	3	0,45	1	0,15	4	0,6
Trayectoria en el mercado	10%	0,1	3	0,3	3	0,3	1	0,1	2	0,2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3,14</b>	<b>24</b>	<b>2,97</b>	<b>18</b>	<b>2,24</b>	<b>28</b>	<b>3,57</b>

Fuente: Elaboración propia

### 6.5.5 Radares de comparación valor y valor sopesado

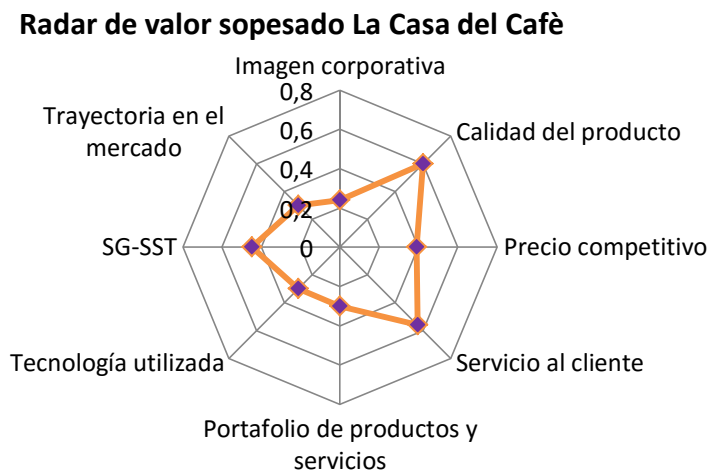
“Esta es una herramienta efectiva en mostrar las diferencias o brechas que existen entre el estado actual y el estado ideal de un factor”<sup>142</sup>

#### Grafica 2. Radar de valor de La Casa del Café



Fuente: Elaboración propia

#### Grafica 3. Radar de valor sopesado La Casa del Café



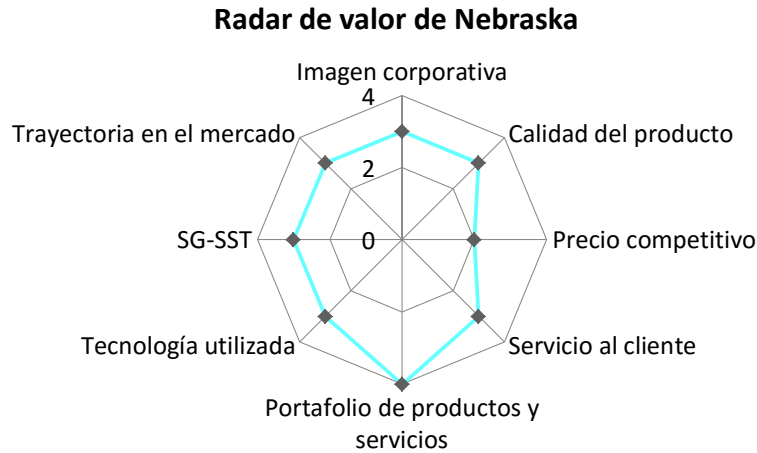
Fuente: Elaboración propia

Según los gráficos de radar anteriores de la empresa de La Casa del Café muestra que esta tiene un excelente desempeño en factores como imagen corporativa y la calidad del producto y un buen desempeño Servicio al cliente

<sup>142</sup> Betancourt. Op. cit., p. 174

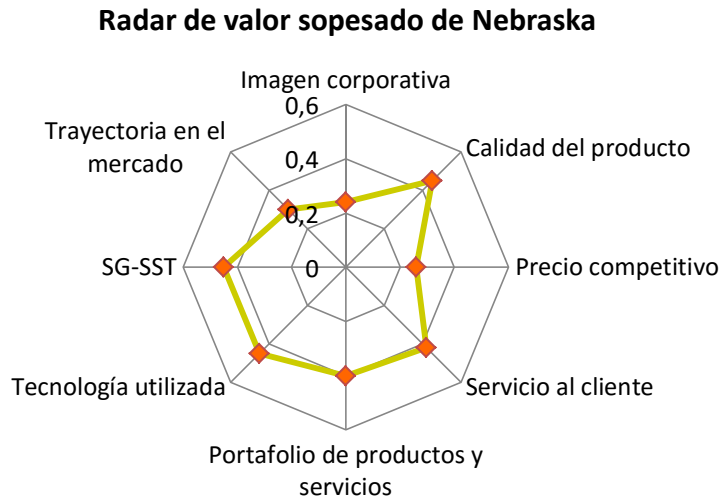
Portafolio de productos y servicios SG-SST Trayectoria en el mercado Precio competitivo. Por otra parte, tiene un desempeño aceptable en la tecnología utilizada por lo cual es necesario tener en cuenta este factor y tratar de mejorar.

**Grafica 4. Radar de valor de Nebraska**



Fuente: Elaboración propia

**Grafica 5. Radar de valor sopesado de Nebraska**

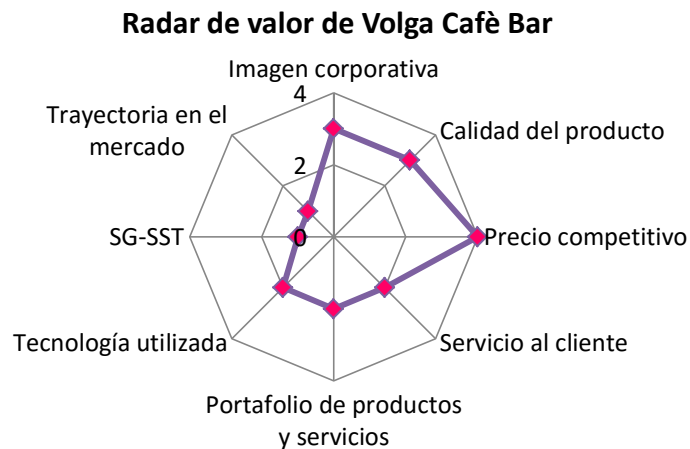


Fuente: Elaboración propia

Según los gráficos de radar anteriores de la empresa Nebraska se puede observar que la empresa en factores como portafolio de productos tiene un desempeño excelente por su mayor diversidad; también posee un buen desempeño en los factores de Imagen corporativa Calidad del producto Servicio al cliente Tecnología

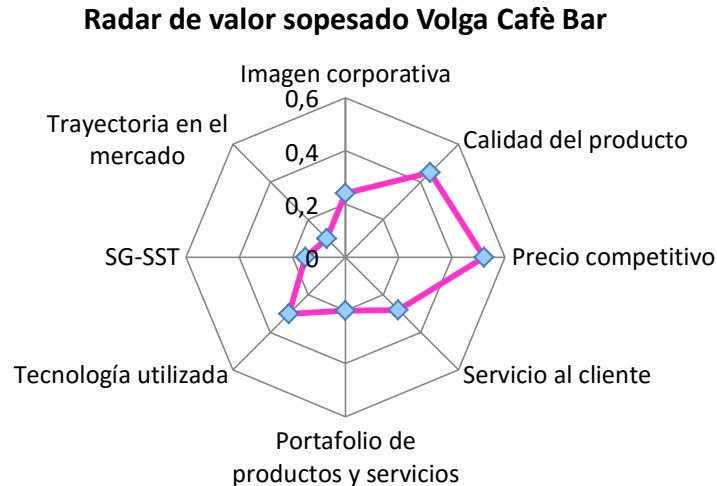
utilizada Trayectoria en el mercado SG-SST y por último el más bajo desempeño lo posee el factor de precio competitivo y este puede estar dado por que sus precios elevados.

**Grafica 6. Radar de valor de Volga Café Bar**



Fuente: Elaboración propia

**Grafica 7. Radar de valor sopesado Volga Café Bar**



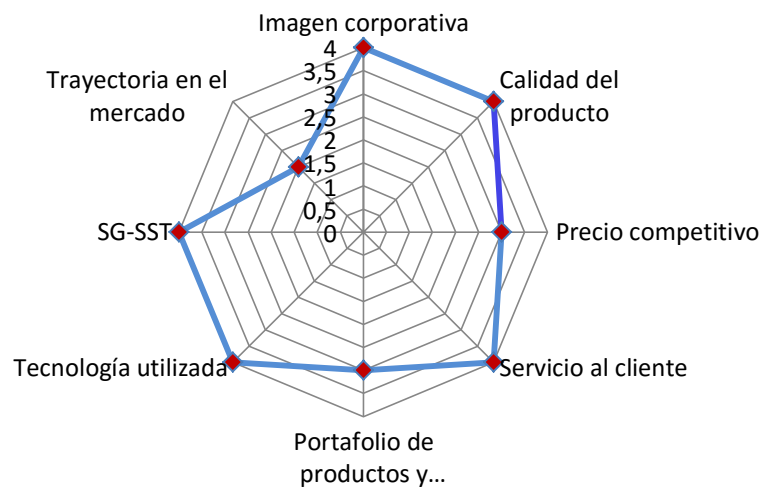
Fuente: Elaboración propia

Como lo muestran los gráficos de radar anterior la organización Volga Café Bar obtuvo un excelente desempeño en el factor de precio competitivo el cual puede estar dado por que sus precios son más asequibles en comparación con las otras organizaciones. También obtuvo un buen desempeño en los factores de imagen corporativa y calidad de los productos; un desempeño aceptable en los factores de Servicio al cliente, Portafolio de productos y servicios y Tecnología utilizada y por

ultimo un desempeño demasiado bajo en los factores de SG-SST, Trayectoria en el mercado; los cuales son necesarios que la empresa ponga bastante atención en estos.

**Grafica 8. Radar de valor de Prospero Coffee Company**

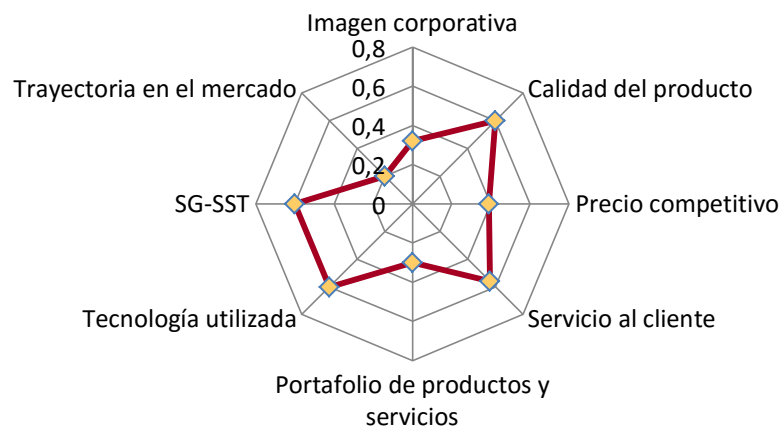
**Radar de valor de prospero coffee compañía**



Fuente: Elaboración propia

**Grafica 9. Radar de valor sopesado de Prospero Coffee Company**

**Radar de valor sopesado de Prospero Coffee Company**



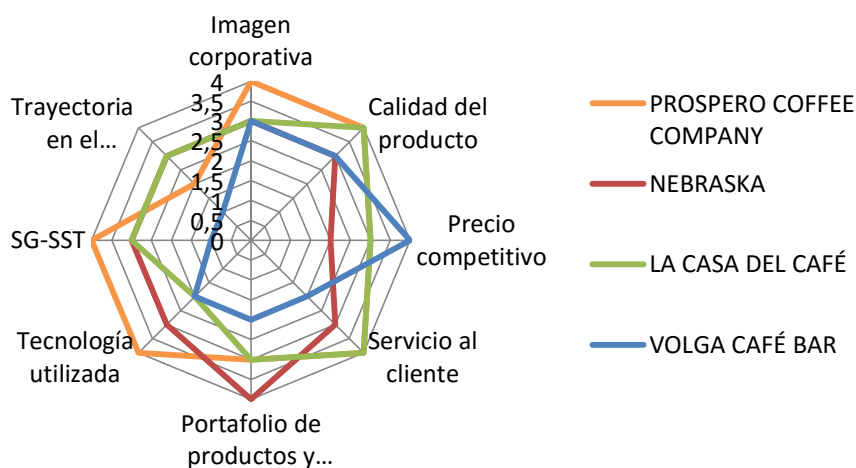
Fuente: Elaboración propia



En los gráficos de radar anteriores muestra que la empresa Prospero Coffe Company tiene un desempeño en varios factores como los de: Imagen corporativa, Calidad del producto, Servicio al cliente, Tecnología utilizada y SG-SST. Asimismo, tiene un buen desempeño en los factores de Precio competitivo, Portafolio de productos y servicios. De última instancia y no menos importante esta un factor de bajo desempeño como lo es la trayectoria en el mercado que está dado por su poco tiempo que lleva desde que incursiono allí.

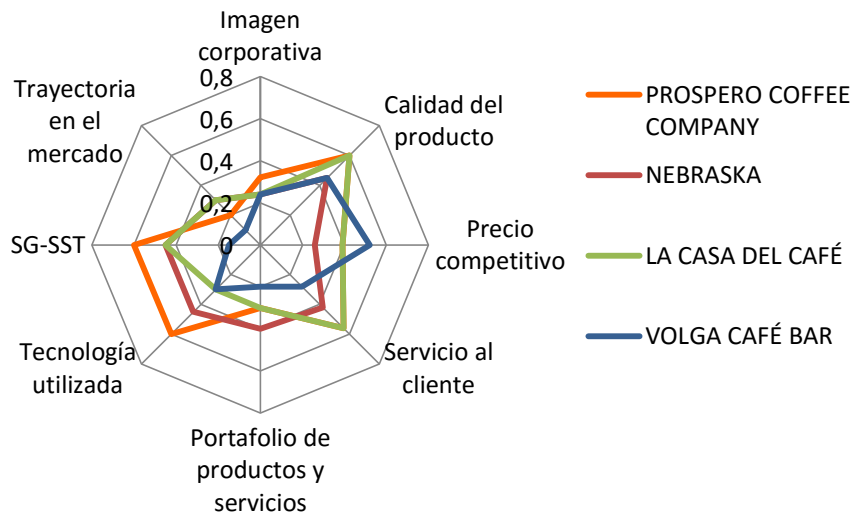
### Grafica 10. Radar de valor de las empresas competidoras

Radar de valor de las empresas competidoras



Fuente: Elaboración propia

**Grafica 11. Radar de valor sopesado de las empresas competidoras**  
**Radar de valor sopesado de las empresas competidoras**



Fuente: Elaboración propia

En los dos anteriores gráficos de radar se observa cómo se encuentra a Casa del Café en comparación a sus competidores mediante unos factores previamente establecidos, aquella se muestra fuerte en algunos factores; aunque existen otros factores donde la empresa se encuentra en desventaja comparándola con sus competidores.

### 6.5.5 Análisis benchmarking

La información recolectada de las empresas competidoras fue vital para la construcción de la matriz de perfil competitivo; la cual permite evidenciar como se encuentra la competencia en este sector y las diferencias entre la organización asesorada con respecto a otras que ofertan los mismos productos. Con la información y la realización de la MPC se logró conocer que entre las empresas estudiadas existen grandes diferencias ya que los valores sopesados que se arrojaron son distintos.

La mayor puntuación fue obtenida por Prospero Coffe Company la cual, aunque lleva solo dos años en el mercado, lo cual podría ser considerado como poco tiempo; ha logrado tener un gran impacto positivo en el municipio de Cartago Valle. Esto lo ha hecho a través de su imagen que es innovadora, su portafolio de productos con una gran diversidad logrando llegar a grandes y chicos. Por ello las

ventas de esta empresa son bastante buenas también teniendo en cuenta que la empresa se basa en la calidad de sus productos y también ha optado por ser ella misma la productora de sus insumos.

## **6.6 ELABORACIÓN PROPUESTA DE MEJORAMIENTO**

### **6.6.1 Diagnóstico de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo.**

En base a la resolución 0312 de 2019 donde se establecen los estándares mínimos de seguridad para empleados y empleadores sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual pretende que haya un cumplimiento de estos estándares dentro de las organizaciones se cumplan a cabalidad de acuerdo a como la resolución los establece mediante la estructura legal, el diagnóstico, diseño y la implementación de dicho sistema como la norma lo establece.

El desarrollo del diagnóstico está basado en el Anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” tomado de la resolución 0312 de 2019, sin embargo se testifica que el uso de este Anexo no presenta ningún problema con respecto a la normatividad legal vigente ya que es de carácter público que cada empresa debe desarrollar con sus propios recursos para luego realizar el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se muestra la tabla que contiene el resultado de autoevaluación del SG-SST, es tomada de la resolución 0312 del 2019.

**Tabla 22. Resultados evaluación inicial**

<b>Puntaje obtenido</b>	<b>Valoración</b>	<b>Procedimiento</b>
<b>Menor de 60 %</b>	<b>Crítica</b>	Elaboración inmediata del plan de mejoramiento. Dentro de máximo tres meses después de realizada la autoevaluación, enviar a la ARL un reporte de avances. Seguimiento anual y plan de visita por parte del Mintrabajo.
<b>Entre el 60 % y 85 %</b>	<b>Moderadamente aceptable</b>	Elaboración de plan de mejoramiento. Dentro de máximo seis meses enviar a la ARL un reporte de avances, una vez realizada la autoevaluación. Programación de visita por parte del Mintrabajo.
<b>Mayor a 85 %</b>	<b>Aceptable</b>	Mantener la calificación y elaboración del plan de mejoramiento.

Fuente: ACTUALICESE. Resolución 0312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla 23. Evaluación inicial usando la resolución 0312 de 2019**

**Marque con una X:**

CT – Cumple totalmente (2) CP – Cumple parcialmente (1) NC – No cumple (0).

<b>No.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>CT</b>	<b>CP</b>	<b>NC</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1	Se cuenta con una persona asignada para el diseñodel Sistema de Gestión de SST			X	No hay evidencia
2	Se cuenta con afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral			X	No hay evidencia

3	Se ha realizado capacitación en SG-SST			X	No hay evidencia
4	Se posee un Plan Anual de Trabajo			X	No hay evidencia
5	Se ha realizado a los colaboradores de la empresa evaluaciones médicas ocupacionales			X	No hay evidencia
6	Se ha realizado la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos			X	No hay evidencia
7	Se han establecido medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados			X	No hay evidencia

Fuente: Guía técnica de implementación del SG SST para empresas de 10 o menos trabajadores

Ésta única evaluación inicial del cumplimiento de la normatividad usando la resolución 0312 de 2019 por parte de LA CASA DEL CAFÉ tiene como objetivo verificar que la empresa:

De la tabla anterior se puede observar que según el estado en que se encuentra la empresa de La Casa del Café con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la resolución 0312 de 2019. El puntaje obtenido por la empresa según la autoevaluación de estándares mínimos es de 0 por lo que esta se encuentra en un estado crítico.

**Tabla 24. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST**

Nivel de evaluación	Porcentaje de Cumplimiento	
<b>Crítico</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0%</b>

Fuente: ACTUALICESE. Resolución 0312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla 25. Estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019**

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN
<b>Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST</b>	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
<b>Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral</b>	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente
<b>Capacitación en SST</b>	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores
<b>Plan Anual de Trabajo</b>	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
<b>Evaluaciones médicas ocupacionales</b>	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
<b>Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos</b>	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.
<b>Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados</b>	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas

Fuente: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/#a3>

Conforme a la definición del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 0312 de 2019, el porcentaje obtenido por La Casa del Café es del 0% lo cual indica que su nivel de evaluación es crítico. Por ello se hace necesario crear un plan de trabajo para el

cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución mencionada anteriormente, para esto a la empresa le corresponde dar cumplimiento a las fases propuestas por el ministerio del trabajo en la normatividad 0312 las cuales se dejaron establecidas y además de ello con un valor agregado de otros estándares que no se contemplan en la normatividad pero se evidencio que podrían ser de gran ayuda para la organización y por ello se dejan estipulados en este trabajo.

**Tabla 26. Fases propuestas por el ministerio del trabajo en la normatividad vigente.**

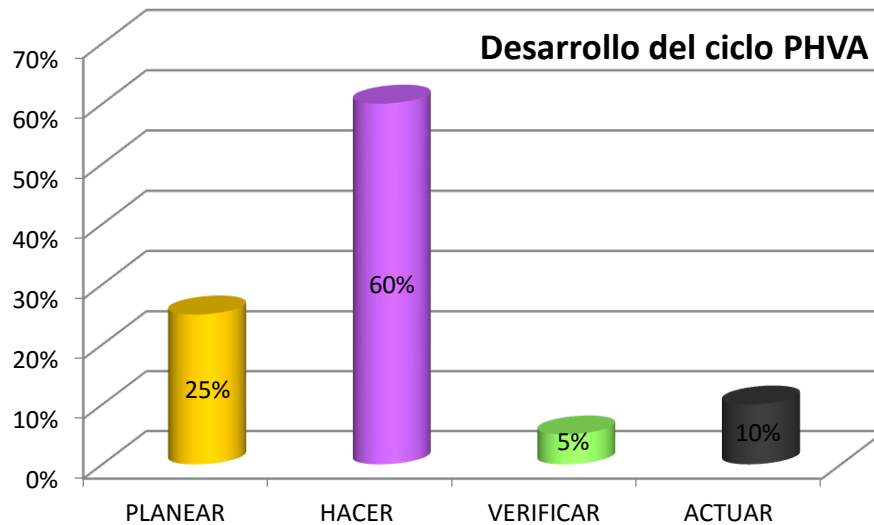
Fase	Procedimiento	Fecha de implementación
1	Evaluación inicial	Junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento	Septiembre a diciembre de 2017
3	Ejecución	Enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	Enero a octubre de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Noviembre de 2019 en adelante

Fuente: Resolución 0312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posterior a la evaluación inicial para la cual se manejó la herramienta de autoevaluación establecida en los Estándares Mínimos; este tiene como finalidad la identificación de las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Después de realizar la autoevaluación se debe hacer un plan de mejora conforme a la evaluación inicial y finalmente el diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es preciso aclarar que de acuerdo a lo dicho anteriormente solamente hace parte de los dos primeros ítems que corresponden a la evaluación inicial y el plan de mejoramiento conforme a la evaluación.

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico por el ciclo PHVA

**Grafica 12. Cumplimiento del ciclo PHVA**



Fuente: Elaboración propia basada en la resolución 0312 de 2019

De los resultados observados en la gráfica anterior se puede deducir que el cumplimiento de los componentes Planear, Hacer, Verificar y Actuar para la organización La Casa del Café se encuentra un 0% de su ejecución.

### **6.6.2 manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

#### **Presentación**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta útil que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y ambiente laboral, además de además busca la protección y promoción de la salud de los empleados.

Para la empresa La Casa del Café es muy importante cumplir con esta normatividad en la búsqueda de la prevención de las accidentes y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, con la implementación de un método racional y por etapas cuyos ítems son los del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y este incluye una política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.



Este instrumento evalúa aspectos como la política de Seguridad y Salud, cumplimientos de requisitos legales, procesos de identificación de peligros, indicadores de medición, cumplimiento del plan anual, medidas de control y acciones correctivas, preventivas o de mejora entre otros, de esta manera se podrá definir el porcentaje de cumplimiento del SG-SST.

El proceso modulado de estos elementos, permitirá lograr los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño de la organización y características de la empresa, para centrarse en la identificación, control de los peligros y riesgos asociados con su actividad económica.

El proyecto del sistema de gestión consta de las siguientes etapas:

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

Por todo lo relacionado, primeramente, este trabajo pretende que con el SG-SST se garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, salud y el bienestar de los trabajadores de La Casa del Café. Diseñándolo en la organización para que se desempeñen de una manera ordenada y eficiente permitiendo su crecimiento, mejoramiento de la productividad y rentabilidad de la organización.

- **Alcance**

Este escrito vislumbra el diseño e implementación de planes, programas, procedimientos, y demás documentos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Basado en el Decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y la legislación colombiana vigente en materia de Seguridad y salud en el trabajo, que permita contribuir a la perfección de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización La Casa del Café aplicable a todo el personal administrativo, operativo y demás partes interesadas de la organización.

- **Definiciones y abreviaturas**

### **Acción correctiva**

Tarea tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

### **Acción de mejora**

Busca la mejora continua del sistema de gestión de la calidad. Una de las metodologías para lograr esa mejora consiste en diseñar medidas o acciones concretas mediante las cuales se pueda contribuir a una mejora en un área específica ante una determinada cuestión o un conjunto de ellas.

### **Acción preventiva**

Una acción preventiva es una acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable

### **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.

### **Revisión proactiva**

Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

### **Actividades rutinarias y no rutinarias**

Todas aquellas tareas que se realizan frecuentemente, y que adicionalmente están directamente relacionadas con el desarrollo del objeto social de la empresa. Por otro lado, tareas que se realizan inusualmente o que denominamos No Rutinarias, en ocasiones por que son poco relevantes, no están relacionadas con el objeto social de la empresa.

## **Seguridad y salud en el trabajo**

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Busca la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

## **Agente de riesgo**

Clasificación o agrupación de los peligros (Químicos, Físicos, Biológicos,

## **Amenaza**

Potencial ocurrencia de un hecho o ato delictivo que pueda manifestarse en un lugar específico, con una duración e intensidad determinadas. Se puede considerar que es la materialización del riesgo.

## **Ciclo PHVA**

El ciclo PHVA, también conocido como ciclo Deming. En español sería PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar).

## **Condiciones de salud**

El conjunto de condiciones fisiológicas, físicas y psicológicas de la población trabajadora.

## **Control**

Medida tomada para detectar o reducir un riesgo o medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

## **Diagnóstico de las condiciones de salud**

Resultado del procedimiento sistemático para determinar condiciones fisiológicas, físicas y psicológicas de la población trabajadora.

### **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.

### **Indicadores de procesos**

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

### **Matriz legal**

Es la recopilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con la actividad productiva.

### **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.

### **Efectividad**

Capacidad de conseguir el resultado que se busca.

### **Elementos de protección personal**

Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

**Eficacia**

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

**Eficiencia**

Habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado.

**Emergencia**

Accidente o suceso que acontece de manera absolutamente imprevista; situación fuera de control que se desarrolló como consecuencia de un desastre.

**Peligro**

Cualquier situación que puede ser una acción o una condición, que muestra el potencial de producir un daño sobre una determinada persona o cosa.

**Revisión reactiva**

Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**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**

Es la probabilidad latente de que ocurra un hecho que produzca ciertos efectos; así mismo es la incertidumbre frente a la ocurrencia de eventos y situaciones que afecten.

Debilidad o grado de exposición de un sujeto, objeto o sistema. Que puedan ser aprovechadas por los delincuentes.

- **Abreviaturas y guías**

**SG-SST:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

## **6.7 ESTANDARES MINIMOS SEGÚN LA RESOLUCION 0312 DE 2019**

### **6.7.1 Funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo**


La empresa ha definido todas las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo que permita que cada persona o ente legal este informado de sus deberes; con la finalidad de lograr un compromiso de todas las partes allí involucradas y engranarlos para que funcionen de la manera correcta y se logre un ambiente laboral más seguro para todos en la organización.

**Tabla 27. Funciones y responsabilidades en el SG-SST**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>(ANEXO SI APLICA)</b>
MTZ-AD-02 Matriz de responsabilidades	N/A
OD-AD-01 Asignación de la responsabilidad en el SG-SST	N/A

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se relacionan las responsabilidades utilizando una matriz de responsabilidades

	<b>MATRIZ DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: MTZ-AD-02
		Versión: 01
		Fecha:

NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICION DE CUENTAS
<b>Responsabilidades de las ARL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al Vigía en seguridad y salud en el trabajo en los requerimientos del SG-SST.</li> <li>• Brindar una asesoría y asistencia técnica las empresas que son miembros de la compañía, para la implementación del SG-SST.</li> <li>• Ejecutar la vigilancia que delega el cumplimiento del SG-SST e informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.</li> <li>• Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional<sup>143</sup></li> <li>• Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas afiliadas.</li> <li>• Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores afiliados.<sup>144</sup></li> <li>• Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas.</li> </ul>		<p>Informar sobre el resultado de las investigaciones y causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>

<sup>143</sup><https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/> [Consultado 7/09/2018]

<sup>144</sup><https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/> [Consultado 7/09/2018]

NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICION DE CUENTAS
<b>Responsabilidades del encargado del SG-SST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.</li> <li>• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.</li> <li>• Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.</li> <li>• Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.</li> <li>• Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.</li> <li>• Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.</li> <li>• <input type="checkbox"/> Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.</li> </ul>		<p>Mantener a la alta gerencia sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<b>Responsabilidades de los colaboradores de la CASA DEL CAFÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar todas sus actividades teniendo en cuenta las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>▪ Cooperar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.</li> <li>▪ Proveer información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.</li> <li>▪ Participar en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</li> </ul>	<p>No realizar actividades que pongan en peligro su integridad</p>	<p>Participar de capacitaciones sobre el sistema e informar en caso de la existencia de riesgos</p>
<b>Responsabilidades de la vigía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.</li> <li>• Acomodar los temas que van a tratarse en cada reunión.</li> <li>• Realizar los trámites en la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en las reuniones y darle a conocer todas sus actividades.</li> <li>• Comunicar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo".</li> <li>• Estar al pendiente del desarrollo del SG-SST</li> <li>• Exploración de Accidentes</li> <li>• Inspecciones</li> </ul>		<p>Hacer seguimiento del SG-SST y presentar informes a la alta gerencia</p>




NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICION DE CUENTAS
<b>Responsabilidades de la gerencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar la política de SST cuando sea necesario por los cambios en la normatividad del SG – SST</li> <li>• Gestionar los recursos necesarios para el funcionamiento y óptimo desarrollo en SST.</li> <li>• Garantizar el cumplimiento de requisitos legales del SST.</li> <li>• Establecer los objetivos en SST</li> </ul>	Aprobar los recursos necesarios para el desarrollo del sistema y velar por el cumplimiento de lo establecido en el SG-SST	Presentar informes de las revisiones del sistema y participar de las reuniones

---

**Alta Gerencia**

---

**Responsable del SG-SST**

	<b>MATRIZ DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: OD-AD-01
		Versión: 01
		Fecha:

La alta gerencia de La Casa del Café como líder de la empresa, delega para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST a: \_\_\_\_\_ asignado(a) a la responsabilidad de asegurar la implementación y el mantenimiento de dicho sistema, para la cual deberá planificar, organizar, dirigir y alcanzar el mejoramiento continuo del SG-SST y mínimamente una vez al año rendir cuentas a la dirección, sobre el funcionamiento del mismo, y velar porque todos los trabajadores se involucren en el logro de la eficacia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el tiempo asignado para ello son 50 horas mensuales.

---

**Representante legal**

### **6.7.2 Asignación de recursos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**


En esta parte se incluye el presupuesto que se debería destinar para ejecutar las distintas estrategias 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. Se espera que lo anterior se pueda financiar con recursos propios de la organización, o con recursos del propietario, la inversión se justifica por el aumento esperado en el aumento de las ventas y acogimiento a las normativas.

Anualmente se designará un presupuesto que permita el mejoramiento, actualización y desarrollo de las funciones.

**Tabla 28. Asignación de recursos para el SG-SST**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>(ANEXO SI APLICA)</b>
F-OD-08 Asignación de recursos para el SG-SST	N/A

Fuente: Elaboración propia

	<b>ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA EL SG-SST</b>	Código: OD-AD-08
		Versión: 01
		Fecha:

PERIODO AÑO 2019					
TIPO DE RECURSOS	DEFINICIÓN			ASIGNACION ASIGNACIÓN	
<b>Recurso financiero</b>	<b>Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>			<b>Total</b>	<b>Responsables de la ejecución</b>
	Organización	Presupuesto			Alta Dirección Responsable SG-SST o Asesor externo
	Planificación	Presupuesto			
	Aplicación del SG-SST	Presupuesto			
	Auditoría y revisión por la alta	Presupuesto			
	Mejoramiento	Presupuesto			
	<b>Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control</b>			<b>Total</b>	<b>Responsables de la ejecución</b>
	Medidas de prevención y control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Presupuesto			Responsable SG-SST
	Implementación de programas de prevención	Presupuesto			
	Programa de elementos de protección personal	Presupuesto			
Prevención, preparación y Respuesta a emergencias	Presupuesto				

<b>PERIODO AÑO 2019</b>
-------------------------

TIPO DE RECURSOS	DEFINICIÓN			ASIGNACION ASIGNACIÓN	
Recurso financiero	<b>Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los responsables de la Seguridad y Salud en el trabajo</b>			<b>Total</b>	<b>Responsables de la ejecución</b>
	Dirección de seguridad y salud en el	Presupuesto			Alta Dirección Responsable SG-SST o Asesor externo
	Asignación de responsabilidades en	Presupuesto			
	Programa de capacitación	Presupuesto			
	Capacitación a la dirección y responsables de SST	Presupuesto			
	<b>Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>			<b>Total</b>	<b>Responsables de la ejecución</b>
	Reuniones	Presupuesto			Responsable SG-SST o Asesor externo
	Sitio de reunión	Presupuesto			
	Capacitación del Vigía	Presupuesto			
	Inspecciones y otras actividades	Presupuesto			
Elección del Vigía	Presupuesto				
Recurso técnico/físico	<b>Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>			<b>RESPONSABLES</b>	
	Dirección de seguridad y salud en el trabajo			Responsable SG-SST	
	Asesoría externa para el SG-SST			Asesor externo	
	<b>Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control</b>				
	Compras			Responsable SG-SST	
	Contratación			Gerente	
	Mantenimiento			Responsable SG-SST	
	Asesoría especializada			Asesor externo	
	Servicios de higiene industrial			N/A	
Equipos de emergencias			Brigada de emergencia		

PERIODO AÑO 2019

TIPO DE RECURSOS	DEFINICIÓN	ASIGNACION ASIGNACIÓN
<b>Recurso humano</b>	<b>Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>DESIGNADOS</b>
	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	
	<b>Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control</b>	
	Colaboradores	
	Gerente	

\_\_\_\_\_  
**Firma representante legal**

\_\_\_\_\_  
**Firma responsable del SG-SST**

### 6.7.3 Identificación de peligros y valoración de riesgos

En un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) deberá ser desarrollado la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.


La identificación de peligros, la evaluación y la valoración de riesgos deben ser documentadas y actualizadas según lo siguiente:

- Anualmente
- Cada vez que suceda un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la organización.
- Cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos que se utilizan.

**Tabla 29. Documentos de identificación de peligros y valoración de riesgos**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-06 Procedimiento para de Identificación de Peligros y valoración de Riesgos	N/A
MTZ-OP-01 Matriz de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y Determinación de Controles.	Ver anexo (28)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS</b>	Código: PD-AD-06
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Determinar peligros, evaluación y valoración de los riesgos presentes en La Casa del Café, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## ALCANCE

Este procedimiento inicia con la aplicación de la metodología para identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos, que puedan afectar la seguridad y salud de todos los colaboradores en los diferentes puestos de la empresa La Casa del Café.

## TERMINOS Y DEFINICIONES

**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.

**Consecuencia:** resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la ocurrencia de un riesgo.

**Centro de trabajo:** edificación o área destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición, peligroso y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) eventos o las exposiciones.

**Actividad no rutinaria:** actividad que no forma parte de la operación normal de la empresa.

**Actividad rutinaria:** actividad que forma parte de la operación normal de la organización.



**Análisis del riesgo:** proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel de riesgo.

**Elementos de protección personal y colectivo (EPP):** accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física.

**Exposición:** situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

**Factor de riesgo:** fenómeno que puede provocar el daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Probabilidad:** grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.

**Valoración de los riesgos:** consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Medida de control:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

## **RESPONSABLES**

**Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- GTC 45 de 2012
- OHSAS 18001:2007
- Resolución 1016 de 1989
- Ley 1562 de 2012
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019

## DESCRIPCIÓN

El procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles será realizado con base en la guía Técnica Colombiana GTC 45.

La matriz de identificación de peligros será actualizada bajo los siguientes parámetros:

1. Se determine un nuevo proceso, subproceso, tarea o actividad. del funcionario
2. Ingreso de un nuevo trabajador al proceso o subproceso.
3. Al presentarse accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
4. Al presentarse la desvinculación de un trabajador.
5. Anualmente independiente de no presentarse algunas de las condiciones anteriores.

**Tabla 30. Descripción de actividades**

N.	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar los peligros que inicia con el análisis de los procesos, actividades y tareas rutinarias y no rutinarias, que desarrolla el Senado de la República tanto en área administrativa, legislativa como de áreas de soporte o apoyo.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Formato de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y Determinación de Controles MTZ-OP-01
2	Una vez recolectada la información en la visita de inspección a los centros de trabajo mediante el formato de inspección de seguridad (SST) a centros y puestos de trabajo se procederá a construir la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo de acuerdo a los ítems que se describen en los siguientes apartados.		

### Continuación Tabla 30. Descripción de actividades

N.	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
3	Identificar los efectos posibles en la salud de funcionarios expuestos, los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos en: fuente, medio e individuo.		
4	Para evaluar el nivel de riesgo se determina el nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia, una vez obtenida la información necesaria en cada centro o puesto de trabajo, se procede a cuantificar los peligros y riesgos, para el análisis de los ítems descritos en los mecanismos de evaluación del riesgo.		
5	Una vez se identifican los peligros, se realiza la evaluación y valoración del riesgo, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y la decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.		
6	Determinar si los controles existentes son suficientes, necesitan mejorarse o se requieren nuevos controles, una vez ejecutada la evaluación y valoración de los riesgos.	Gerente	Formato de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y
7	De acuerdo a los niveles de riesgo y la priorización de los mismos se realiza la gestión de los peligros y riesgos. Se hace seguimiento para evidenciar el progreso frente al cumplimiento de las actividades planteadas y posibles riesgos residuales, teniendo en cuenta el porcentaje del factor de reducción del nivel de riesgo		Determinación de Controles MTZ-OP-01
8	Realizar una revisión periódica para asegurar la coherencia y eficacia de los controles mediante visitas e inspecciones a centros y puestos de trabajo, en compañía del Vigía.		

## REGISTROS

**MTZ-OP-01** Matriz de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y Determinación de Controles

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del procedimiento

- **Priorización de la Matriz de Evaluación y Valoración de Riesgos**

Posteriormente se presenta el resumen de los riesgos planteados en la empresa La Casa del Café

PRIORIZACION DEL RIESGO				
FACTOR DE RIESGO	DESCRIPCION	CLASIFICACION	NIVEL DE PROBABILIDAD	ACEPTABILIDAD
<b>Psicosocial</b>	Solución de conflictos con los clientes	Carga mental	<b>BAJO</b>	Aceptable con control específico
<b>Físico</b>	Exposición a ruido por alto flujo vehicular	Ruido	<b>BAJO</b>	Aceptable con control específico
<b>Físico</b>	Contacto con productos a altas temperaturas	Productos a alta temperatura	<b>MEDIO</b>	No aceptable o aceptable con control específico
<b>Biomecánico</b>	Posturas prolongadas durante la jornada	Malas o prolongadas posturas	<b>MEDIO</b>	Aceptable con control específico
<b>Psicosocial</b>	Realización de actividades repetitivas por largos periodos de tiempo, relacionadas	Actividades repetitivas	<b>MEDIO</b>	No aceptable o aceptable con control específico

	con las tareas del puesto de trabajo			
<b>Condiciones de Seguridad</b>	Inseguridad en la ciudad	Accidentes o atracos	<b>BAJO</b>	Aceptable con control específico
<b>Psicosocial</b>	Alta responsabilidad y alto ritmo de trabajo asociado a tareas propias del área	Carga mental contenido de la tarea monótona	<b>MEDIO</b>	Aceptable con control específico
<b>Biomecánico</b>	Acciones que exige de manera repetitiva, posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie),	Postura prolongada, movimientos repetitivos	<b>BAJO</b>	No aceptable o aceptable con control específico

Fuente: Elaboración propia

#### 6.7.4 Identificación de amenazas

El desarrollo de un plan de emergencias contribuye a la organización ya que las emergencias repercuten sobre las personas, en lo físico, emocional, psicológico, etc., también genera daños materiales, alteraciones en los procesos, pérdidas económicas, efectos negativos en la imagen corporativa y/o deterioro del medio ambiente y un sinnúmero de situaciones alternas que impactan no solamente la institución afectada sino también la comunidad donde tiene influencia la misma.

El objetivo de esta primera fase, es la identificar y evaluar las amenazas para minimizar la probabilidad de afectación de un evento. Las principales emergencias, de acuerdo con su origen, a las cuales se pueden ver expuestos en los colaboradores, los contratistas, subcontratistas, usuarios, visitantes y partes interesadas de La Casa del Café que puedan requerir una evacuación

**Tabla 31. Emergencias según su origen que pueden afectar a La Casa del Café**

EMERGENCIA	OBSERVACIONES
<b>NATURALES</b>	
Movimientos Sísmicos	Debido a la zona geográfica
Eventos Atmosféricos	Debido a la zona geográfica
<b>ANTROPICAS NO INTENCIONALES</b>	
Incendios (estructurales, eléctricos, entre otros).	Condiciones de Estructura, almacenamiento, mantenimiento
Inundación por deficiencia de	Inadecuado

la estructura hidráulica	
<b>EMERGENCIA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ANTROPICAS NO INTENCIONALES</b>	
Fallas en sistemas y equipos	Inadecuado Mantenimiento Preventivo de Instalaciones de acueducto.
<b>SOCIALES</b>	
Accidentes de vehículos y a las personas	Falta de experticia, omisión de señales de tránsito, actos de imprudencia
Explosiones y atentados	Condiciones Sociales del País. Característica pública de la entidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la ARL  
 La tabla anterior permite expresar las emergencias que se pueden presentar en cualquier momento en la empresa La Casa del Café

- **NATURALES**

- ✓ **Movimientos Sísmicos**

Los movimientos sísmicos son considerados uno de los siniestros de posible ocurrencia en el municipio de Cartago Valle y pueden comprometer parcial o totalmente las instalaciones de La Casa del Café, poniendo en peligro la integridad de las personas que se encuentran en ellas.

- ✓ **Eventos atmosféricos (vendavales, granizadas, tormentas eléctricas)**

El rayo es una poderosa descarga eléctrica atmosférica causada por la transferencia de carga positiva o negativa de nube a nube, de nube a tierra o de tierra a nube. Por otro lado, es preciso mencionar que esta rara vez perturba de forma colectiva a las personas, pero se debe tener en cuenta que este evento puede generar otro tipo de afectación tales como los sistemas eléctricos e incendios, entre otras. Lo que puede comprometer parcial o totalmente las instalaciones de La Casa del Café. Uno de los fenómenos de origen natural más impredecibles es el vendaval o granizada ya que estos varían de acuerdo a las condiciones climáticas. Este evento ocasiona mayores afectaciones en algunos techos de teja y el taponamiento e canales, bajantes, sumideros y alcantarillas.

- **AMENAZAS ANTROPICAS NO INTENCIONALES**

- ✓ **Incendio Estructural**

Una de las amenazas más usuales que puede afectar las instalaciones de La Casa del Café, hace referencia a los factores generadores de incendio, los cuales van ligados al contenido en los materiales de combustión (archivo) y/o condiciones eléctricas en todas las instalaciones. Las situaciones que se pueden presentar, hacen referencia a:

- Incendio por falta de líneas a tierra, por malas condiciones, sobrecarga y/o recalentamiento de instalaciones eléctricas.

- Incendio por incumplimiento de normas de seguridad (Apagar los equipos al terminar la jornada laboral), no respetar normas en áreas con material combustible (No fumar). La utilización de equipos y elementos como grecas y multitomas eléctricas, potencializan la ocurrencia de un incendio.

Aunque la empresa tenga materiales contra incendios no está exenta de que estos ocurran y generen pérdidas.

- **AMENAZAS SOCIALES**

- ✓ **Atentados (robo, atraco)**

La existencia de grupos al margen de la ley localizados en Colombia en muchas ocasiones expresa su inconformidad frente a parámetros ya sean gubernamentales o sociales por medio de acciones tales como atentados (robo, atraco), que puede llegar a afectar el bienestar y la seguridad de las personas.

La Casa del Café al desarrollar las labores de su actividad económica, debe tener en cuenta este factor de riesgo, debido a que puede ser afectada por hechos delincuenciales que puedan perturbar el medio empresarial, colaboradores y partes interesadas, teniendo en cuenta que el evento esté dirigido en forma directa a la entidad o que sea víctima de éste.

De acuerdo con el impacto de estos riesgos, la empresa quiere por medio de este documento establecer un programa de prevención, preparación y respuestas ante emergencias, que permita controlar la vulnerabilidad de las personas, las instalaciones y el ambiente

### 6.7.5 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo

La finalidad de la investigación de accidentes de trabajo es descubrir todos los factores que intervienen en los incidentes y accidentes, buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.


La formación para la investigación de las causas de los accidentes de trabajo promueve la cultura de prevención: sirve para erradicar el concepto de 'acto inseguro' como causa determinante de los accidentes.

**Tabla 32. Documentos procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-10 procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	N/A
F-OP-16 Formato Reporte Incidentes y Accidentes	Ver anexo (27)
F-OP-17 Formato de Investigación de Accidentes	N/A
F-OP-18 Formato de Análisis de Accidentes	N/A
F-OP-18 Formato de Registro de Testigos de Accidentes	N/A

Fuente: Elaboración propia



	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES</b>	Código: PD-AD-10
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Establecer la causa básica de los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.

## ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentadas por cualquiera de los colaboradores de La Casa del Café.

## DEFINICIONES

**Equipo investigador:** Está integrado como mínimo por el jefe inmediato del área donde ocurrió, el vigía y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**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, una invalidez o la muerte.

**Accidente grave:** aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

**Incidente:** suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

**Estado de invalidez:** se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral.

**Causas básicas de investigación:** son de dos tipos: origen humano: explica por qué la gente no actúa como debiera; “no saber”: desconocimiento de la tarea  
origen ambiental: explica por qué existen las condiciones inseguras; normas inexistentes, normas inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso.

**Primeros auxilios:** son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente improvisado, hasta la llegada de personal especializado.

## **RESPONSABLES**

Es responsabilidad de todos los colaboradores informar al jefe inmediato todos los accidentes / incidentes con y sin lesión ocurridos dentro y fuera de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la labor para la que fue contratado. Además debe participar en el proceso de identificación de las causas.

### **Jefe inmediato**

- Investigar el accidente/incidente de trabajo dentro de los 15 días calendario después de ocurrido el evento.
- Gestionar, implementar y hacer seguimiento a los planes de acción recomendados por parte del equipo investigador de los accidentes/incidentes de trabajo.

### **Responsable de la seguridad y salud en el trabajo**

- Documentar el desarrollo de la investigación del accidente de trabajo
- Enviar la documentación de las investigaciones graves o mortales a la ARL
- Verificar la convocatoria oportuna para la investigación de los accidentes de trabajo por parte del jefe inmediato.
- Hacer seguimiento a los planes de acción.

## **Viga en Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Participar en la investigación tendiente a identificar las causas y controles de los accidentes.
- Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes.

## **Gerencia**

- Revisar y aprobar la investigación de los accidentes graves, severos y mortales.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- Resolución 1401 de 2007.
- Decreto Ley 1295 del 1994.
- Ley 776 de 2002.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019

## **DESCRIPCIÓN**

### **Equipo Investigador**

Será el responsable de investigar el incidente/accidente. Será convocado por Seguridad y Salud en el Trabajo como apoyo al proceso de investigación. Los integrantes son:

- Empleado que sufrió el evento.
- Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Responsable del SG-SST
- Representante legal empresa contratista

## Descripción de las actividades

**Tabla 33. Notificación y reporte de incidentes de trabajo**

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Notificar el incidente	El colaborador que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al responsable del SG-SST inmediatamente se presente el evento.	Trabajador	N/A
2	Registrar el incidente	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes de trabajo en el formato definido por la empresa.	Responsable del SG-SST	N/A
3	Investigación del incidente	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes de trabajo en el formato definido por la empresa.	Equipo investigador	Formato de Registro de Testigos de Accidentes
4	Notificar el incidente	El colaborador que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al responsable del SG-SST inmediatamente se presente el evento.	Trabajador	Formato Reporte Incidentes y Accidentes

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 34. Notificación y reporte de accidentes de trabajo**

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Prestar primeros auxilios	El trabajador accidentado debe recibir oportunamente los primeros auxilios necesarios.	Brigadista	N/A
2	Trasladar al trabajador	El trabajador accidentado debe ser remitido al centro asistencial de urgencias más cercano si el caso lo requiere, o a las clínicas adscritas a la EPS que tiene el trabajador. A través de la línea Positiva, igualmente se direcciona al trabajador a la IPS más cercana al lugar del accidente donde Positiva ARL tiene convenio para recibir atención	EPS	N/A
3	Atención y prestación de servicios asistenciales	El colaborador que sufrió el presunto accidente de trabajo es atendido en la IPS autorizada por la línea de atención.	IPS - ARL	N/A
4	Notificar el accidente de trabajo	El colaborador que sufrió el accidente de trabajo debe notificarlo al responsable del SG-SST o Vigía.	Trabajador	
5	Reportar el accidente de trabajo a la línea de atención ARL	Comunicarse con la Línea de atención ARL....Donde se le suministrará la información necesaria para direccionar al trabajador accidentado a la IPS más cercana, de acuerdo al lugar de la ocurrencia del accidente.	Responsable del SG-SST	Formato Reporte Incidentes y Accidentes
6	Diligenciar el FURAT	El responsable del SG-SST o Vigía. El presunto accidente de trabajo para el diligenciamiento del FURAT antes de 48 horas posteriores al evento. Una vez diligenciado el FURAT a través de servicios en línea, se debe imprimir el documento y enviarlo a la ARL y a la EPS correspondiente.	Responsable del SG-SST	N/A
7	Investigación accidente de trabajo	Realizar la investigación y análisis del accidente.	Equipo investigador	Formato de Investigación de Accidentes
<b>Notificación y reporte de accidentes de trabajo</b>				
N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Recopilar información sobre ocurrencia de los incidentes o	Se investigan todos los accidentes o incidentes de trabajo dentro de los siguientes 15 días calendario siguientes a su ocurrencia, con el equipo investigador.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigía, empleado afectado	Formato de Investigación de Accidentes

	accidentes de trabajo	Si el accidente produce la muerte la empresa deberá atender las recomendaciones que le suministre la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado atendiendo a su vez las requisiciones del Ministerio de Protección Social.		
2	Analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo	La investigación y análisis de los accidentes e incidentes de trabajo se realizara bajo la metodología de árbol de causas y se hará uso del formato de investigación suministrado por la ARL.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigía, empleado afectado	Formato de Análisis de Accidentes
3	Acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento	Si dentro de las causas está el incumplimiento o desviación de las normas de seguridad, procedimientos u otro requisito establecido se debe levantar un Plan de Mejoramiento por medio de retroalimentación con la persona responsable. Si fue acto inseguro comprobado se debe hacer lección aprendida y el colaborador debe realizar retroalimentación a su equipo de trabajo.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigía, empleado afectado	N/A
4	Remisión de investigaciones	Enviar a la ARL dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal o los accidentes graves en caso de que se presenten.	Responsable del SG-SST	Formato Reporte Incidentes y Accidentes
5	Elaborar plan de acción, establecer y calcular indicadores	Realizar un plan de acción que contenga: objetivos, metas, responsables, fechas y medición del cumplimiento por medio de indicadores de gestión o impacto.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigía, empleado afectado	N/A
6	Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento	Realizar seguimiento a los planes de acción definidos para el control de los riesgos.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigía, empleado	N/A

## Proceso Para La Investigación Del Incidente/Accidente

**Figura 9. Proceso para la investigación del incidente/accidente.**

tomar control	• acciones inmediatas; registro de descripción inicial
formar equipo	• Jefe inmediato o supervisor del accidentado, un integrante del COPASST y el encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG- SST
recolectar evidencias	• Entrevista a testigos y al lesionado, estudio del sitio del accidente, inspección de los elementos de trabajo involucrados, revisión documental (procedimientos, permisos, hoja de vida de equipos, entre otros)
determinar análisis y causas	• Realizar análisis de los datos aplicando alguna metodología como: árbol de causas, espina de pescado, ¿Cinco por qué?, 5W-2H, modelo ILCI, entre otras.
acciones	• Se determinarán las medidas de intervención en la fuente, en el medio y en el trabajador.
reporte	• Se diligenciará el formato para reporte de informe de investigación de acuerdo a resolución 1401 de 2007
seguimiento	• Se realizará el monitoreo y seguimiento, midiendo el impacto de las medidas de intervención para lograr el mejoramiento continuo del S.G.S.S.T.

Fuente; Elaboración propia

### Indicadores tasa de accidentalidad

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total trabajadores expuestos en ese mismo periodo multiplicado por 100

El resultado se interpretará como el número de trabajadores accidentados por cada 100 trabajadores expuestos.

$$\text{Tasa AT} = \frac{\text{No. total de AT en un periodo} \times 100\%}{\text{Trabajadores expuestos}}$$

Proporción de incidentes y accidentes investigados

$$\% \text{ AT investigados} = \frac{\text{Número de AT investigados en un período de tiempo} \times 100}{\text{Trabajadores expuestos}}$$

---

Número de AT reportados durante el mismo período

**% Incidentes investigados** = Número de incidentes investigados en un período de tiempo x 100

---

Número de incidentes reportados durante el mismo período

**Proporción de acciones correctivas y preventivas (ACP) realizadas (se puede calcular para accidentes)**

**% de ACP** = Número de ACP realizadas en un período de tiempo x 100

---

Número de ACP reportados durante el mismo período

## REGISTROS

F-OP-16 Formato Reporte Incidentes y Accidentes

F-OP-17 Formato de Investigación de Accidentes

F-OP-18 Formato de Análisis de Accidentes

F-OP-18 Formato de Registro de Testigos de Accidentes

**Tabla 35. Tabla de control de modificaciones**

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

Fuente: Elaboración propia

### 6.7.6 Vigía de seguridad y salud en el trabajo

Mediante un acta se designa el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual asume y delega responsabilidades, para dar cumplimiento de acuerdo a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994, el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.




Su finalidad es la de participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa.

**Tabla 36. Vigía de seguridad y salud en el trabajo**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-02 Acta de Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se presenta el Acta de Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo encargado de velar por el desarrollo del SG-SST en la organización La Casa del Café.

	<b>ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: OD-AD-02
		Versión: 01
		Fecha:

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, el representante legal de La Casa del Café GUSTAVO ADOLFO GARCÍA MORENO designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo a \_\_\_\_\_

En virtud a lo mencionado anteriormente, el referido actuará como vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo por el término de 2 años en conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el contratante se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST
- Organizar actividades de capacitación respecto al sistema de SST para directivas y trabajadores
- Proponer acciones de mejora para el sistema
- Incentivar para que haya participación en las actividades de seguridad y salud en el trabajo
- Recopilar las opiniones de los trabajadores con respecto al sistema

- Apoyar en la investigación de accidentes
- Estar al pendiente y avisar si en algunos lugares de trabajo existen riesgos de accidentes o enfermedades
- Orientar las reuniones
- Diligenciar acta digital o física de las reuniones

Para constancia de lo anterior se firma a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vigía

\_\_\_\_\_  
Cedula

### 6.7.7 Comité de convivencia laboral

Con el fin de tener un grupo de vigilancia cuya finalidad es proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales se crea un grupo de vigilancia obligatorio en conformidad según el reglamento 652 de 2012 y su modificación en la 1356 del mismo año. Cuyos objetivos son: promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones positivas entre los trabajadores y velar por la dignidad e integridad de las personas.

**Tabla 37. Comité de convivencia laboral**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-03 Acta de conformación del Comité de Convivencia laboral	N/A

Fuente: Elaboración propia

A continuación se muestra la propuesta del acta de conformación del comité de convivencia laboral. Siendo este de vital importancia para la organización.

	<b>ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: OD-AD-03
		Versión: 01
		Fecha:

El día\_\_\_ mes\_\_\_ del año\_\_\_\_, se reunieron en las locaciones de la empresa La Casa del Café, el Representante Legal y sus colaboradores para conformar el Comité de Convivencia laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del mismo año.

La elección se realizará de la siguiente manera:

Este estará conformado por un representante del empleador y uno de los colaboradores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.

En las organizaciones con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

## FORMA DE SELECCIÓN

**Empleador:** Sus representantes son escogidos por el directamente.

**Trabajadores:** se realiza una votación secreta que represente la expresión libre, de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

**Procedimiento:** Debe ser acogido por la organización y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

**Cualidades:** Los candidatos deben tener competencias actitudes y comportamientos, habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

**Impedimento:** no podrán hacer parte del comita aquellos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

**Periodo:** 2 años a partir de su elección

**Capacitación:** Se deben efectuar actividades para los colaboradores pertenecientes al comité sobre resolución de conflictos, comunicación, manejo de información etc...

## **FUNCIONES.**

- Acoger las quejas o inconvenientes presentados
- Analizar. Las quejas presentadas
- Citar a las partes involucradas en el conflicto y escucharlas por separado
- Promover espacios de diálogo y soluciones asertivas a los conflictos
- Proponer a la alta dirección medidas que permitan prevenir o corregir problemas
- Verificar el uso que se da a las recomendaciones dadas por el comité de convivencia
- Poner al tanto a la alta gerencia en caso de que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones
- Formular planes para que no se vuelvan a presentar de nuevo los mismos conflictos
- Elaborar informes cada tres meses de las estadísticas de quejas y reclamos
- Realizar informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

**Responsabilidad del empleador:** Es responsabilidad de empleador

- Diseñar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral
- Originar un excelente ambiente de convivencia laboral
- Promoverla buena relación laboral entre los trabajadores de la empresa
- Proteger la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

**Recursos:** Se debe proporcionar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para su manejo de los documentos.

**Responsabilidad de la ARL:** La Administradora de Riesgos Laborales llevara a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**Sanciones:** No cumplir implica sanciones impuestas por el ministerio del trabajo. Decreto 2150 de 1995 Art 115.

El Representante Legal de la empresa La Casa del Café el (la) Señor(a), GARCÍA MORENO nombró para integrar el Comité de Convivencia laboral, a la siguiente persona:

---

**NOMBRE:**  
**C.C:**

---

**NOMBRE:**  
**C.C:**

Estos últimos son nombrados por votación en general por parte de todos los colaboradores, para un total de votos.

---

**NOMBRE:**  
**C.C:**

---

**NOMBRE:**  
**C.C:**

### **6.7.8 Brigada de emergencia**


La creación de una Brigada de emergencias para la empresa se hace con la finalidad de establecer y llevar a cabo medidas para evitar o disminuir el impacto dañino y destructivo de una emergencia, siniestro o desastre, con base en un análisis de los riesgos internos y externos a que se pueda ver expuesta. En materia de protección, hacer uso de los equipos e instalaciones previstas a fin de dominar el siniestro o en su defecto controlarlo hasta la llegada de ayudas externas, procurando, en todo caso, que el coste en daños humanos será nulo o el

menor posible. Para lo anterior, deberán estar informados de la dotación que se dispone, formados en su utilización y entregadas a fin de optimizar su eficacia.

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-09 Acta de conformación de la Brigada de emergencias	N/A

Fuente: Elaboración propia

A continuación se muestra la propuesta del acta de conformación de la Brigada de emergencias. Siendo esta de suma importancia para la organización.

	<b>ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS</b>	Código: OD-AD-09
		Versión: 01
		Fecha:

Siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ estando reunidos en el local que ocupa \_\_\_\_\_ ante la presencia del \_\_\_\_\_ como titular de la dependencia y/o centro de trabajo, comparecen los representantes de la dependencia y del sindicato y/o trabajadores, con el objeto de levantar la presente acta, a efecto de que queden formalmente integradas las Brigadas de Emergencia en cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realiza la conformación de la Brigada de emergencias de La Casa del Café

**BRIGADA DE EVACUACIÓN**

<b>Jefe de la brigada</b>	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
<b>Brigadista</b>	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
<b>Brigadista</b>	_____	_____

Nombre y cargo

firma

**BRIGADA PRIMEROS AUXILIOS**

Jefe de la brigada	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
Brigadista	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
Brigadista	_____	_____
	Nombre y cargo	firma

**BRIGADA CONTRA INCENDIOS**

Jefe de la brigada	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
Brigadista	_____	_____
	Nombre y cargo	firma
Brigadista	_____	_____
	Nombre y cargo	firma

Siendo las \_\_\_\_\_ horas de la misma fecha en que se suscribe la presente acta quedan formalmente integradas las Brigadas de Emergencia arriba señaladas

Testigos de Asistencia:

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del Gerente

\_\_\_\_\_  
Nombre, cargo y firma testigo

## 6.8 CONDICIONES DE SALUD Y CAPACITACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El diagnóstico de las condiciones de salud ayuda a establecer aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Este diagnóstico se realiza a partir del análisis de los resultados obtenidos mediante la elaboración de una encuesta a todos los colaboradores de la organización La Casa del Café.

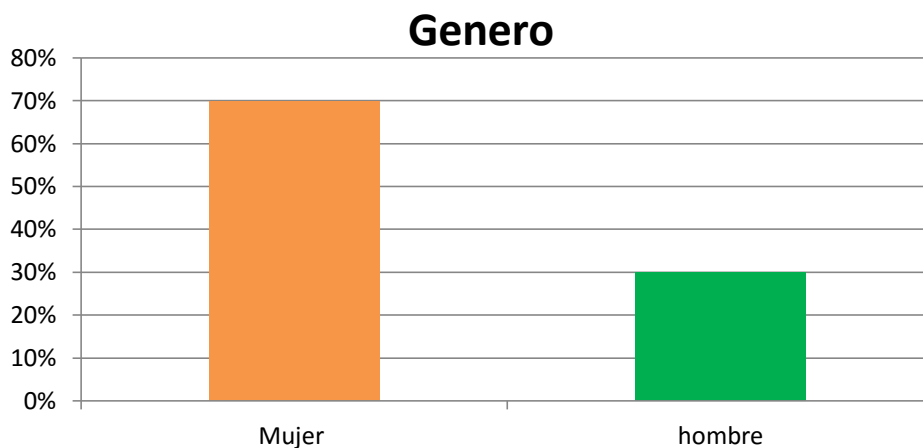
**La encuesta:** tiene como objetivo identificar y evaluar las variables asociadas al individuo con la finalidad de promover hábitos de vida y trabajo saludables. La encuesta se aplicó a cada uno de los trabajadores de la organización y arrojó los siguientes resultados:

### 1. ¿Cuál es su género?

¿Cuál es su género?		
Mujer	70%	7
hombre	30%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia

### Grafica 13. Genero



Fuente: Elaboración propia



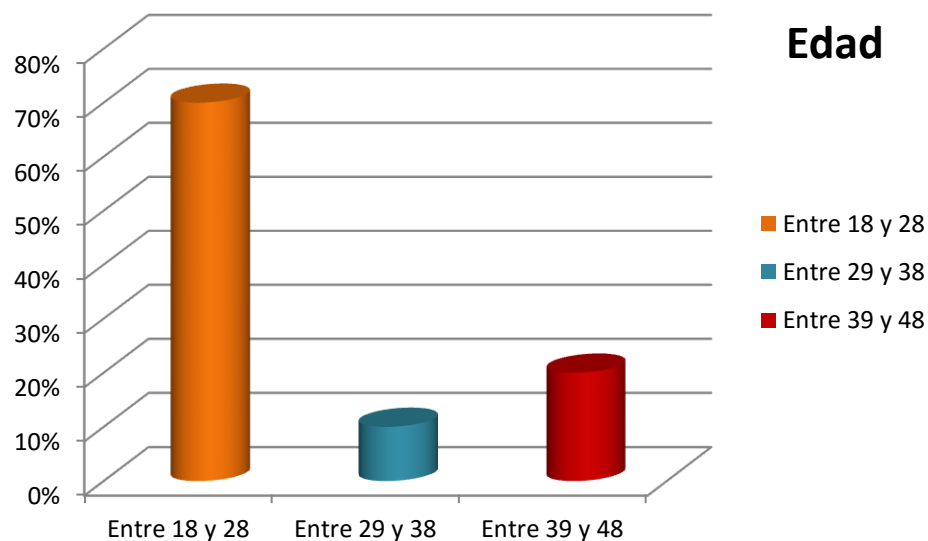
**Análisis:** La mayoría de los colaboradores de La Casa del Café son mujeres con un porcentaje del 70 % y la otra parte de estos en menor proporción con un porcentaje de 30 % son hombres.

## 2. ¿Qué edad tiene?

¿Qué edad tiene?		
Entre 18 y 28	70%	7
Entre 29 y 38	10%	1
Entre 39 y 48	20%	2
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 14.Edad**



Fuente: Elaboración propia

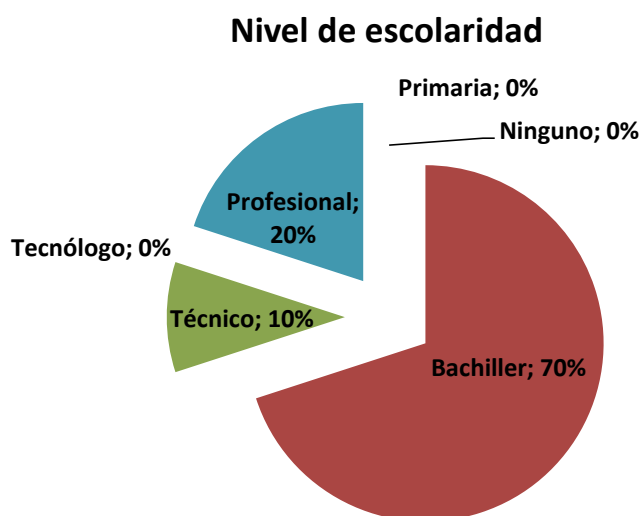
**Análisis** la edad promedio de las personas que trabajan en la organización está entre los 18 y 28 años, por lo cual se puede inferir como se observa en la grafica qué la mayoría de los colaboradores son relativamente jóvenes esto puede estar dado a el ritmo de trabajo de la empresa y un poco menos de la mitad personas mayores que realizan labores de las que hay q estar pendiente para que no tengan incidentes a su edad.

### 3. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

¿Cuál es su nivel de escolaridad?		
Primaria	0%	0
Bachiller	70%	7
Técnico	10%	1
Tecnólogo	0%	0
Profesional	20%	2
Ninguno	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia

#### Grafica 15. Nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia

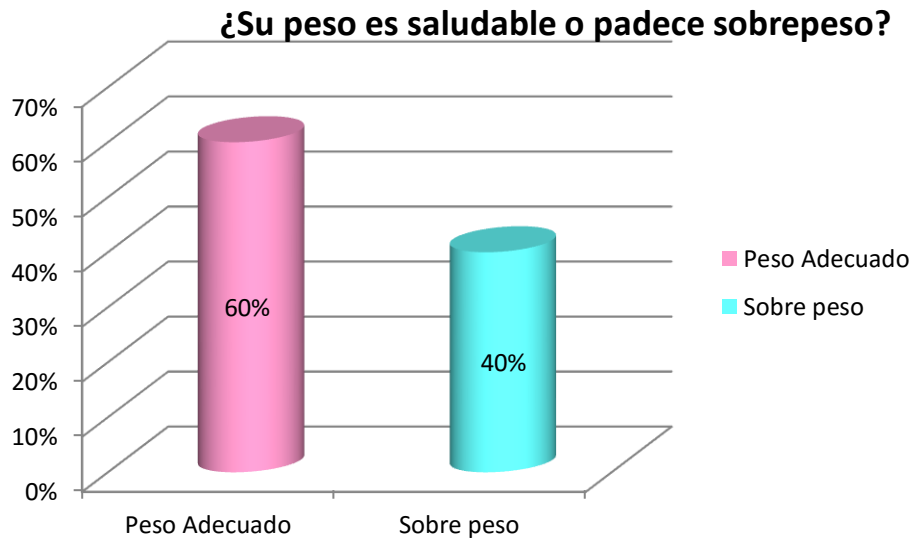
**Análisis:** Según el gráfico anterior se puede observar, el nivel de escolaridad de los colaboradores de la organización; donde la mayoría de estos son bachilleres con un porcentaje del 70%, seguido de un 20% de los colaboradores que han culminado estudios profesionales y por último y no menos importante un 10% de estos que son técnicos. La gran mayoría de estos trabajadores se han quedado solo con su bachiller lo que puede estar dado por que existan pocas oportunidades o deseos de superación.

### 4. ¿Su peso es saludable o padece sobrepeso?

¿Su peso es saludable o padece sobrepeso?		
Peso Adecuado	60%	6
Sobre peso	40%	4
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 16. Peso saludable o sobre peso**



Fuente: Elaboración propia

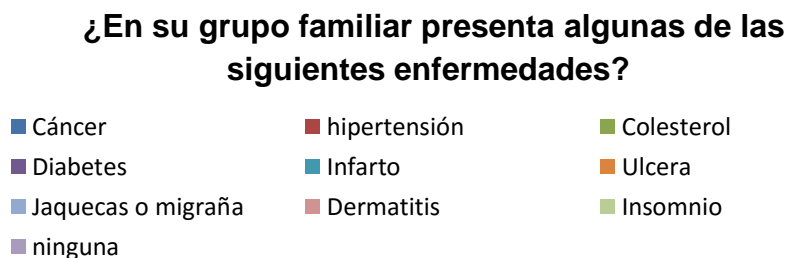
**Análisis:** En el gráfico anterior se puede observar que un poco más de la mitad de los colaboradores de la organización La Casa del Café tienen un peso saludable ya que un 60% respondieron estar en un peso ideal; mientras que el otro 40% restante afirmó tener sobrepeso; eso es importante tenerlo en cuenta ya que es un factor detonante de enfermedades que debe ser controlado a tiempo para que más adelante no genere enfermedades que puedan afectar enormemente a los trabajadores.

5. ¿En su grupo familiar presenta algunas de las siguientes enfermedades?

¿En su grupo familiar presenta algunas de las siguientes enfermedades?		
Cáncer	20%	2
hipertensión	10%	1
Colesterol	0%	0
Diabetes	20%	2
Infarto	0%	0
Úlcera	0%	0
Jaquecas o migraña	0%	0
Dermatitis	10%	1
Insomnio	0%	0
ninguna	40%	4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 17. Antecedentes familiares de enfermedades**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** A partir de las respuestas de los trabajadores se puede inferir, que con el 60% es decir más de la mitad de ellos han tenido antecedentes de diversas enfermedades en su grupo familiar; presentándose como las más destacadas el

cáncer y la diabetes, aunque también se han dado en mayor proporción la hipertensión y dermatitis. Estas respuestas son un indicativo de que se debe tener un cuidado en lo que cotidianamente consumen o actividad que realizan los trabajadores ya que la mayoría cuenta con antecedentes de enfermedades que pueden afectarlos notablemente. Por último, un 40% de la población estudiada respondió que no tiene ningún antecedente, aunque esto no quiere decir que estén exentos de alguna enfermedad.

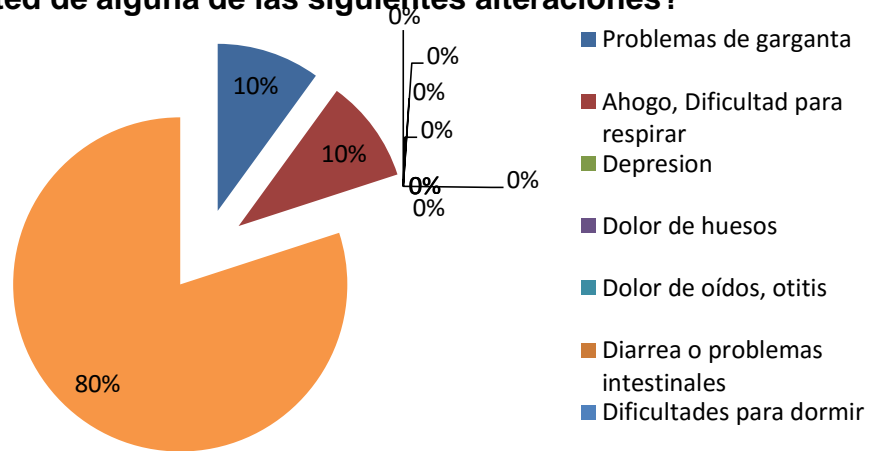
6. ¿Durante los últimos tres meses ha sufrido usted de alguna de las siguientes alteraciones?

<b>¿Durante los últimos tres meses ha sufrido usted de alguna de las siguientes alteraciones?</b>		
Problemas de garganta	10%	1
Ahogo, Dificultad para respirar	10%	1
Depresión	0%	0
Dolor de huesos	0%	0
Dolor de oídos, otitis	0%	0
Diarrea o problemas intestinales	0%	0
Dificultades para dormir	0%	0
Mareos y vértigos	0%	0
Dolor en el pecho	0%	0
Dolor de cuello	0%	0
Dolor de cintura	0%	0
Ninguno	80%	8
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 18. Alteraciones sufridas por los colaboradores**

**¿Durante los últimos tres meses ha sufrido usted de alguna de las siguientes alteraciones?**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** Del grafico anteriores puede apreciar, que con un 80% la mayoría de la población encuestada afirma no haber sufrido ninguna alteración en los últimos tres meses y del otro porcentaje restante; un 10% de estos afirma haber presentado problemas de garganta y el otro 10% dificultad para respirar o ahogo lo cual hace importante saber porque se presentan estas alteraciones en los trabajadores y estar pendiente de que estas no se puedan convertir en algo más grave que afecte tanto la salud de los trabajadores como su rendimiento y por ende a la organización.

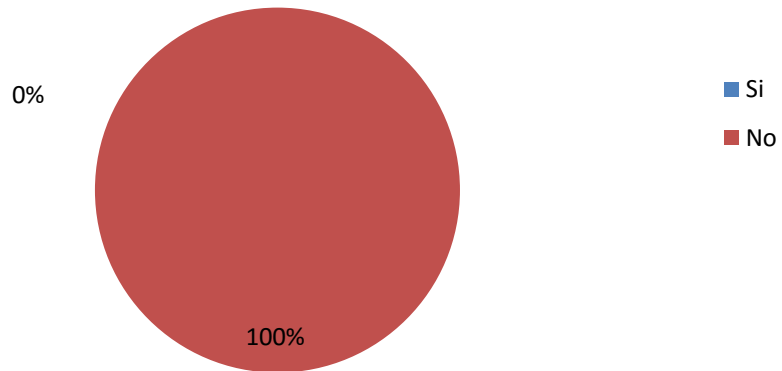
**7. ¿Toma algún tipo de medicamentos actualmente?**

¿Toma algún tipo de medicamentos actualmente?		
Si	0%	0
No	100%	10
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

**Grafica 19. Medicamentos que toman**

### ¿Toma algún tipo de medicamentos actualmente?



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** según las respuestas de los trabajadores se puede deducir, que estos no toman ningún medicamento lo cual puede dar a entender que las personas que manifestaron en la anterior pregunta haber tenido alteraciones no están tratando adecuadamente esto con ningún medicamento por ello cabe resaltar que es necesario estar al tanto de las alteraciones que sufren estos colaboradores y la forma en que las están tratando para que la enfermedad no persista y se vean afectados tanto ellos como la organización.

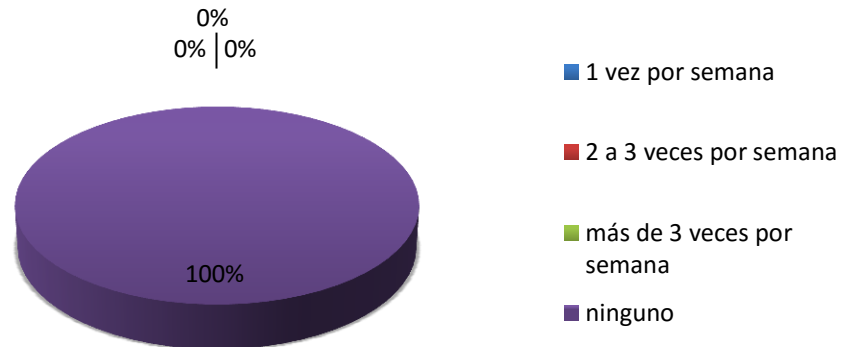
#### 8. Señale el número de veces que realiza actividades deportivas.

Señale el número de veces que realiza actividades deportivas.		
1 vez por semana	0%	0
2 a 3 veces por semana	0%	0
más de 3 veces por semana	0%	0
ninguno	100%	10
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

## Grafica 20. Realización de actividad deportiva

Señale el número de veces que realiza actividades deportivas.



Fuente de elaboración propia

**Análisis:** De todas las personas entrevistadas el 100% de ellas respondió que no realizan ninguna actividad física de ello se puede inferir, que los trabajadores de la empresa pueden ser propensos a sufrir diversas enfermedades ya que se sabe que la actividad física es de gran beneficio a la hora de prevenir diferentes enfermedades o ayuda a que estén no afecten el organismo de una manera tan fuerte. El no realizar ninguna actividad física y tener hábitos como una mala alimentación, trasnochos consumo de cigarrillo o bebidas embriagantes hace de los colaboradores de la empresa un blanco fácil para cualquier enfermedad por ello es de gran beneficio que sean capacitados para que realicen alguna actividad física o que la organización promueva unos cuantos minutos para realizar pausas activas o espacios cortos de actividad física dentro o fuera de la organización; esto también genera que los trabajadores se sientan tenidos en cuenta y que la empresa se preocupa por su bienestar.



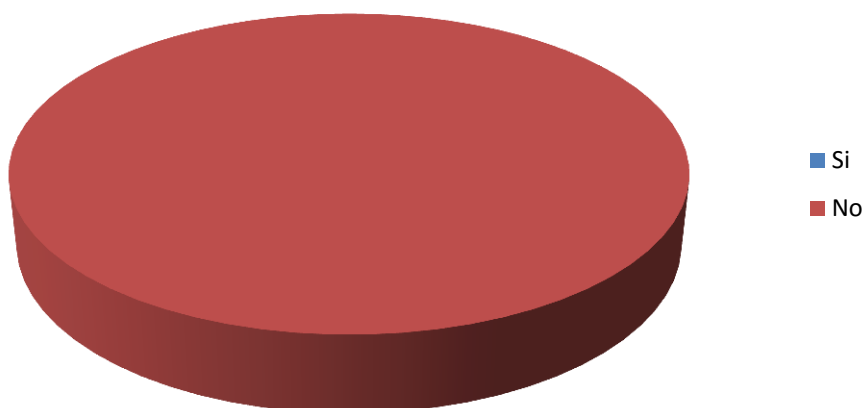
### 9. ¿ha sufrido algún accidente deportivo?

¿ha sufrido algún accidente deportivo?		
Si	0%	0
No	100%	10
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

### Grafica 21. Accidentes deportivos

#### ¿ha sufrido algún accidente deportivo?



Fuente: elaboración propia

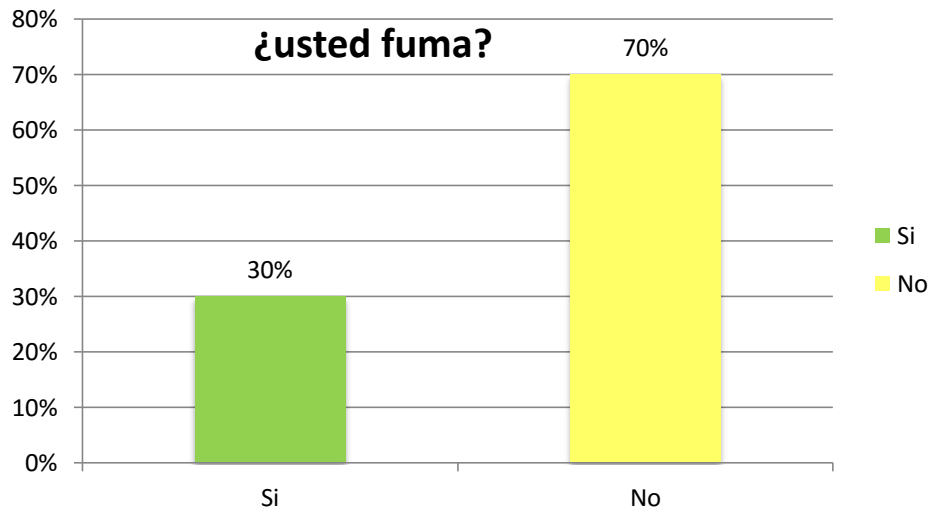
**Análisis:** Ya que las personas que laboran en la organización en la anterior pregunta respondieron que no realizaban ninguna actividad física, por ende, el 100% de ellos también respondieron que no han sufrido ningún accidente deportivo.

### 10. ¿usted fuma?

¿usted fuma?		
Si	30%	3
No	70%	7
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 22. Consumo de cigarrillo**



Fuente: elaboración propia

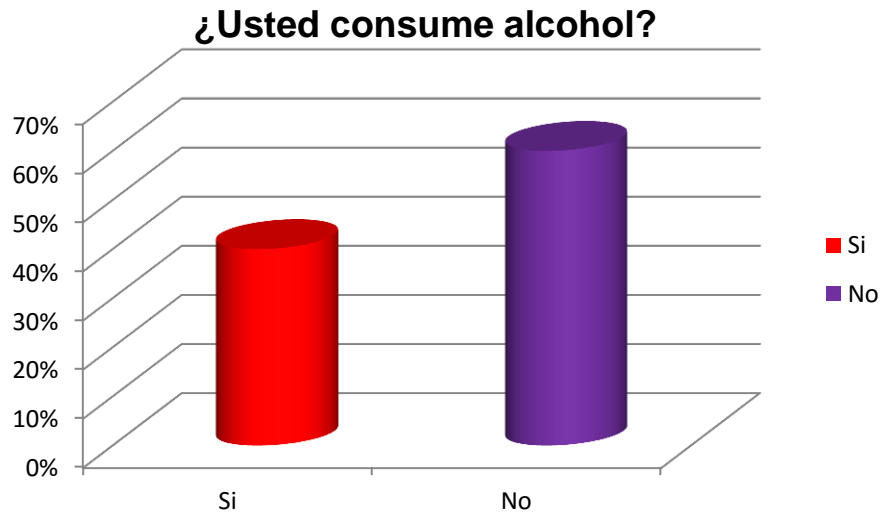
**Análisis:** Según las respuestas a la pregunta anterior hecha a los colaboradores de la empresa, la mayoría de estos con un porcentaje de 70% afirman que no fuman y el otro 30% restante responde que si fuman habitualmente lo que permite deducir, que este último porcentaje de personas que respondieron SI a la pregunta se encuentran más propensos a sufrir enfermedades respiratorias o que las personas que respondieron tener deficiencia respiratoria puede estar siendo causada por el consumo de cigarrillo. Esto hace que sea necesario capacitar a los trabajadores sobre las consecuencias que puede traer el consumo de cigarrillo para su salud.

**11. ¿Usted consume alcohol?**

¿Usted consume alcohol?		
Si	40%	4
No	60%	6
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

**Grafica 23. Consumo de alcohol**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** Del grafico anterior se puede apreciar, que un poco más de la mitad de las personas que laboran en la organización no consumen alcohol el porcentaje de este es de un 60% de la población estudiada; mientras el 40% restante afirman consumir bebidas embriagantes y como es de conocimiento el consumo de alcohol con frecuencia puede llegar a causar diversas enfermedades que afectan el organismo más aún si las personas que afirman consumirlo son los mismos que en una de las anteriores preguntas aseguran consumir cigarrillo; ya que la mezcla de estos dos productos puede ser un potencial detonante de enfermedades en el ser humano que afectan tanto su salud como el rendimiento de sus labores.

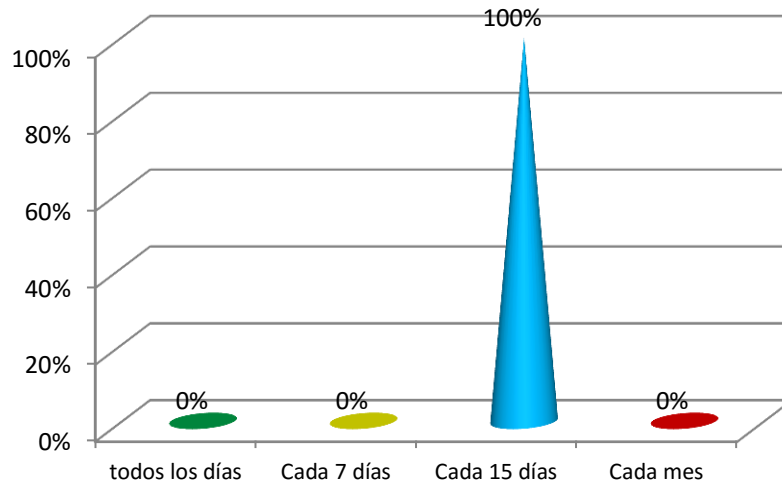
**12. ¿con que frecuencia?**

¿con que frecuencia?		
todos los días	0%	0
Cada 7 días	0%	0
Cada 15 días	100%	10
Cada mes	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 24. Frecuencia de consumo**

### ¿con que frecuencia?



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** De la gráfica anterior se puede inferir que el 100% de las personas que afirmaron consumir alcohol lo hacen con una frecuencia de cada 15 días el cual puede ser en mayores o menores cantidades pero de una u otra manera el consumo de este por tiempo prolongado puede tener consecuencias en los trabajadores tales como: inflamación del páncreas, daño al hígado, cáncer, problemas de presión y cardiacos. Por lo cual es de gran importancia que los trabajadores estén capacitados sobre los posibles riesgos que puede tener en el organismo el frecuente consumo de alcohol; la capacitación debe ser hecha no como un regaño para los colaboradores sino como una prevención de enfermedades que haga que estos se sientan parte de la organización y que aquella se preocupa por su bienestar.

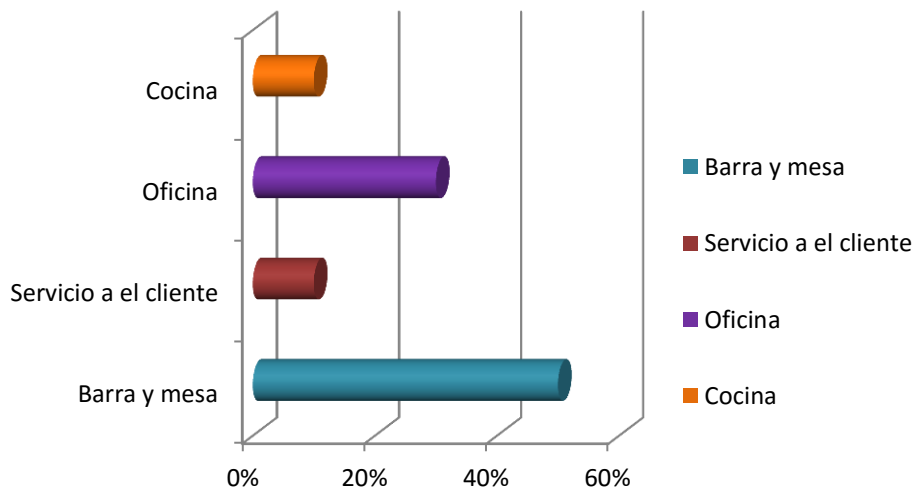
### 13. ¿en qué área labora actualmente?

¿En qué área labora actualmente?		
Barra y mesa	50%	5
Servicio al cliente	10%	1
Oficina	30%	3
Cocina	10%	1
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

### Grafica 25. Area de trabajo

#### ¿en que area labora actualmente?



Fuente: Elaboración propia

**Análisis:** Con respecto a la gráfica anterior se puede observar que en la organización el personal está distribuido en un 50% en el área de barra y mesa; otra gran parte de los colaboradores en un 30% se encuentra en el área de oficina lo que permite notar que en estas dos áreas es donde existe mayor demanda de personal.

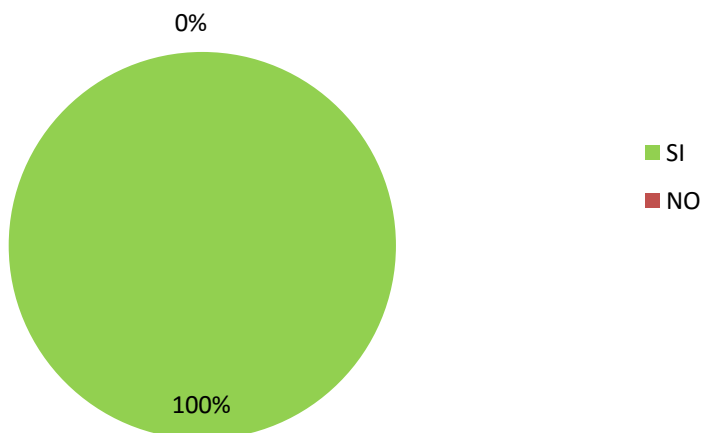
#### 14. ¿Ejecuta movimientos repetitivos?

¿Ejecuta movimientos repetitivos?		
SI	100%	10
NO	0%	0
TOTAL	100%	10

Fuente: elaboración propia

**Grafica 26. Ejecución de movimientos repetitivos**

#### ¿ejecuta movimientos repetitivos?



Fuente: Elaboración propia

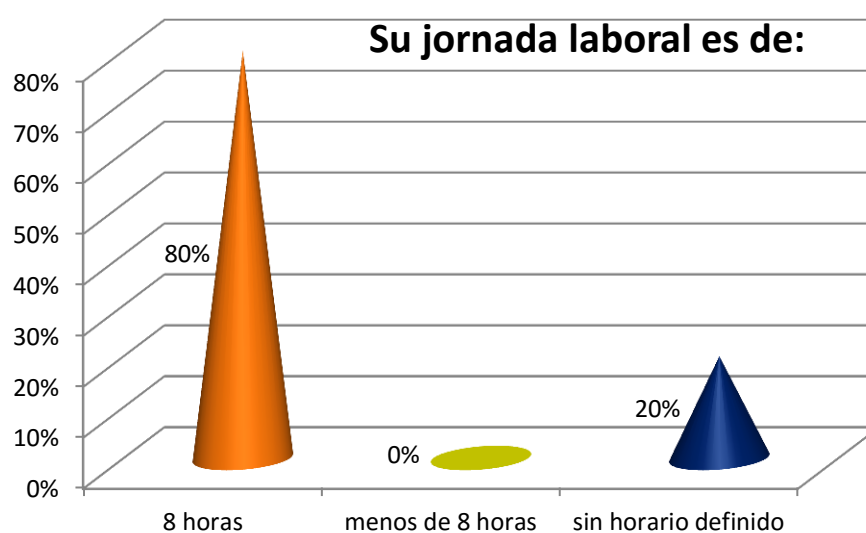
**Análisis:** De la gráfica anterior se puede inferir, que todos los colaboradores de la organización realizan movimientos repetitivos. lo cual es debe ser de cuidado para la organización ya que el trabajo repetitivo en los colaboradores es la causa de muchas lesiones, las cuales empiezan como molestias simples, pero si no se toman medidas correctivas a tiempo pueden ser causantes de enfermedades en las cuales el proceso de recuperación sea largo y doloroso. Por lo anterior se requiere que la organización trate de prevenir al máximo este tipo de lesiones tomando medidas de autocuidado, buenas técnicas o posturas de trabajo, medidas de control, ritmo de trabajo adecuado, dotaciones correctas y pausas activas.

15. Su jornada laboral es de:

Su jornada laboral es de:		
8 horas	80%	8
menos de 8 horas	0%	0
sin horario definido	20%	2
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

Grafica 27. Jornada laboral



Fuente: elaboración propia

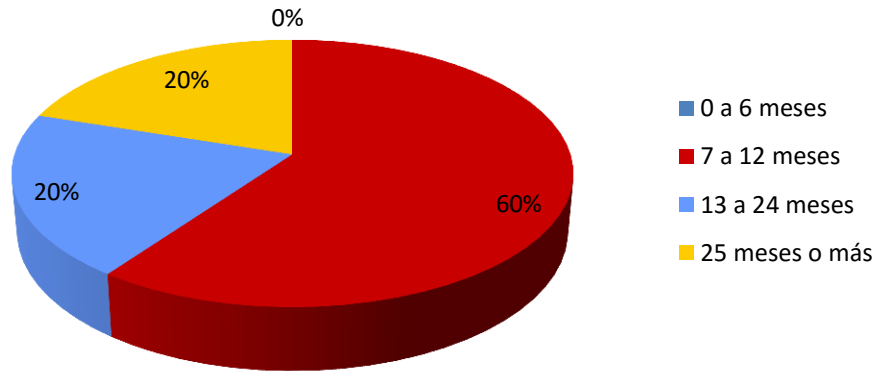
16. ¿Hace cuantos meses trabaja en la empresa?

¿hace cuantos meses trabaja en la empresa?		
0 a 6 meses	0%	0
7 a 12 meses	60%	6
13 a 24 meses	20%	2
25 meses o más	20%	2
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

**Grafica 28. Antigüedad en la empresa**

**¿hace cuantos meses trabaja en la empresa?**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** En la gráfica anterior se muestra la antigüedad que llevan las personas dentro de la organización de La Casa del Café donde un poco más de la mayoría con un porcentaje de 60% afirmaron que llevan entre 7 y 12 meses dentro de la empresa; un porcentaje del 20% que dicen llevar entre 13 y 24 meses y finalmente pero no menos importante un último porcentaje de 20% que afirma llevar 25 meses o más dentro de la organización. De lo anterior se puede deducir, que la organización posee una estabilidad laboral ya que existe muy baja rotación de personal lo que hace que las personas puedan estar por varios meses dentro de su puesto de trabajo y la empresa no se ve obligada a estar cambiando constantemente de colaboradores y estar capacitando nuevos.

**17. ¿ha presentado algún accidente de trabajo?**

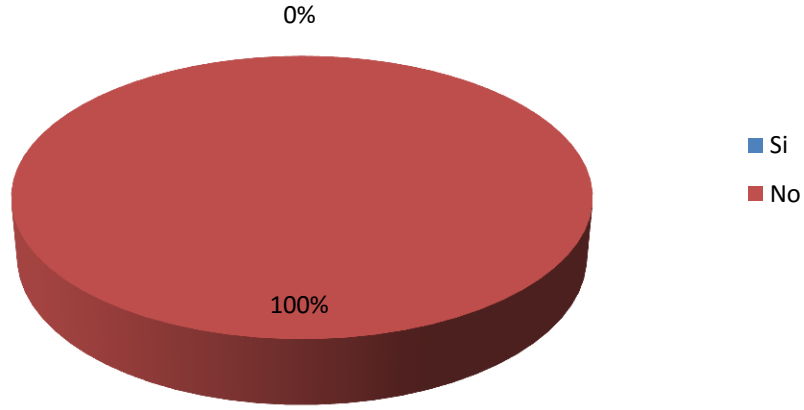
¿ha presentado algún accidente de trabajo?		
Si	0%	0
No	100%	10
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia



**Grafica 29. Accidentes de trabajo**

**¿ha presentado algún accidente de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia.

**Análisis:** De las respuestas a la pregunta el 100% de los colaboradores afirman haber sufrido accidentes de trabajo; lo cual es preocupante ya que si esto sucede es porque hace falta mayor prevención de accidentes dentro de la organización y es vital que se genere un plan de mitigación para los accidentes laborales que permita que los trabajadores tengan mayor seguridad dentro de la organización.

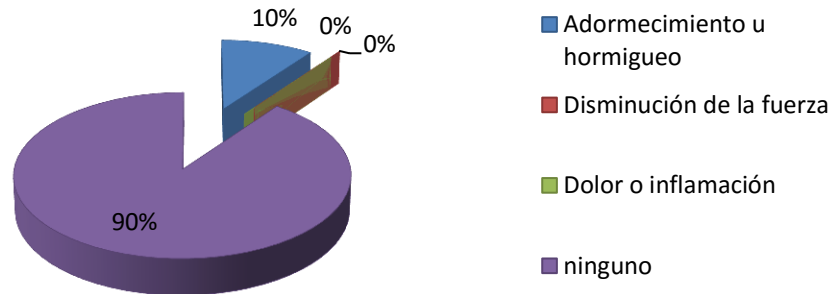
**18. ¿Ha sentido en los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas?**

¿Ha sentido en los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas?		
Adormecimiento u hormigueo	10%	1
Disminución de la fuerza	0%	0
Dolor o inflamación	0%	0
ninguno	90%	9
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 30. Sensaciones de dolor en los últimos 6 meses**

**¿Ha sentido en los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas?**



Fuente: elaboración propia

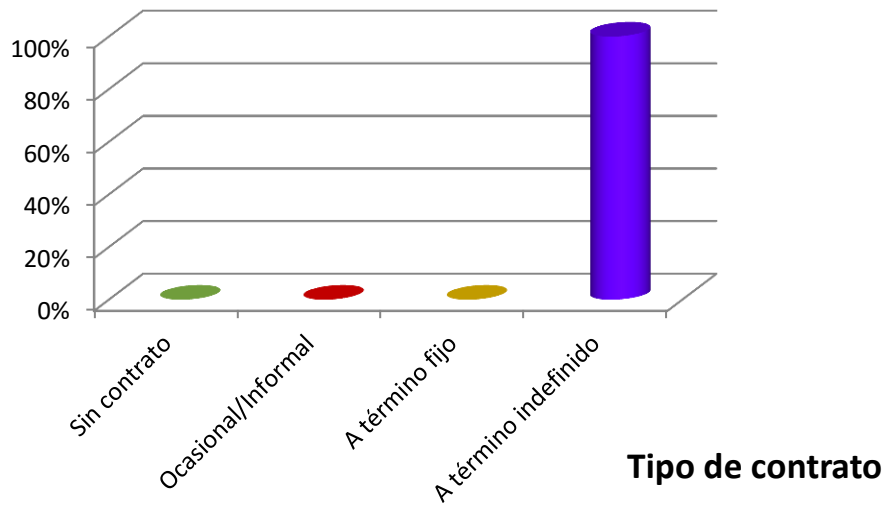
**Análisis:** En el grafico anterior se muestra que los trabajadores de la organización en un 90% certifican no haber sentido ninguna dolencia durante los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas mientras el 10% restante aseguran haber sentido adormecimiento u hormigueo lo que puede estar dado por las largas jornadas de trabajo a las que se ven sometidos algunos días o por las temperaturas a las que a veces están expuestos.

**19. ¿Qué tipo de contrato tiene?**

¿Qué tipo de contrato tiene?		
Sin contrato	0%	0
Ocasional/Informal	0%	0
A término fijo	0%	0
A término indefinido	100%	10
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 31. Tipo de contrato**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** Todos los colaboradores tienen contratos a término indefinido, directos por la empresa, lo que denota la oferta laboral estable para los empleados.

**20. ¿la empresa paga todas sus prestaciones de ley? (EPS, ARL, AFP)**

¿la empresa paga todas sus prestaciones de ley? (EPS, ARL, AFP)		
Si	0%	0
No	100%	10
<b>TOTAL</b>	100%	10

Fuente: elaboración propia

**Grafica 32. Prestaciones de ley**



Fuente: elaboración propia

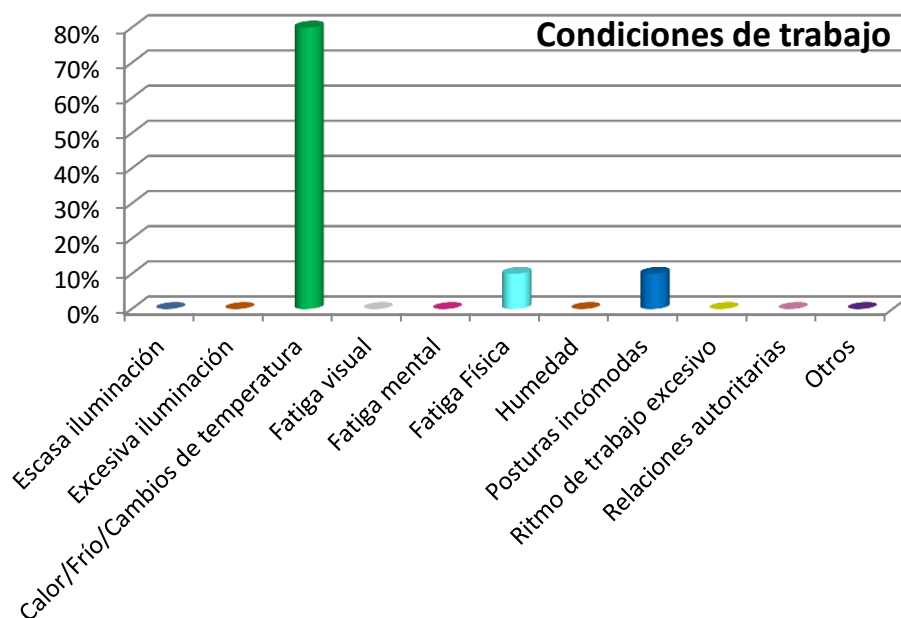
**Análisis:** ninguno de los colaboradores cuenta con las prestaciones de ley obligatorias; esto puede estar dado a que la organización es pequeña para encargarse de las prestaciones, pero ello es prioridad de la empresa si desea acogerse a las normas legales.

## 21. ¿Bajo cuáles de las siguientes condiciones realiza usted su trabajo?

¿Bajo cuáles de las siguientes condiciones realiza usted su trabajo?		
Escasa iluminación	0%	0
Excesiva iluminación	0%	0
Calor/Frío/Cambios de temperatura	80%	8
Fatiga visual	0%	0
Fatiga mental	0%	0
Fatiga Física	10%	1
Humedad	0%	0
Posturas incómodas	10%	1
Ritmo de trabajo excesivo	0%	0
Relaciones autoritarias	0%	0
Otros	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

**Grafica 33. Condiciones de trabajo**



Fuente: elaboración propia

**Análisis:** La necesidad de servir bebidas frías y/o calientes, requiere la exposición del personal a cambios de temperatura que pueden llegar a ser contraproducentes para su salud a largo plazo ya que un 80% del personal afirma estar sometido a cambios de temperatura y un 10% a posturas incómodas que pueden causar a la larga enfermedades.

### 6.8.1 Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la empresa de La Casa del Café es importante contar con capacitaciones sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que esto permite que los colaboradores tengan un buen desempeño, teniendo como resultado personas responsables, dinámicas, prácticas, protegiendo su integridad física y mental para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

**Tabla 38. Documentos programa de capacitación y entrenamiento**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-05 Programa de capacitación y entrenamiento	N/A
F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (10)
F-OP-09 Formato de Inducción y Reinducción	Ver anexo (11)
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (12)
F-OP-02 Formato Registro de Asistencia.	Ver anexo (13)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROGRAMA DE CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTO</b>	Código: PR-AD-05
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Establecer y desarrollar un programa encaminado a la prevención de accidentes y promoción de la salud para capacitar y entrenar a los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo basado en los riesgos encontrados en La Casa del Café.

## ALCANCE

Este programa aplica para todos los colaboradores de la organización La Casa del Café

## DEFINICIONES

**Capacitación:** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del recurso humano respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo.

**Plan de capacitación:** Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para tomar decisiones acertadas en beneficio de su salud.

**Competencia Laboral:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo.

**Conocimiento y Entrenamiento:** Medio que permite desarrollar competencias para llevar a cabo una actividad y se logra mediante capacitación a través de seminarios, talleres, conferencias y demostraciones.

**Competencia:** Capacidad demostrada para aplicar conocimientos y habilidades

## **RESPONSABLE**

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

## **DESCRIPCIÓN**

### **1. Programación**

Los responsables de los diferentes programas definirán y programarán las actividades de capacitación a desarrollar a lo largo de la ejecución de los mismos. Donde quedarán establecidos los temas a tratar, fecha de las capacitaciones, responsables de estas y nombres de los trabajadores que tomarán la capacitación.

### **2. Capacitación**

Para dirigir la capacitación es necesario contar con personal competente, capaz de generar impacto en el ambiente que les rodea. El cual cuente con una guía de temas a tratar dentro de la capacitación tales como:

- Prevención de cáncer de seno, útero y próstata.
- Como actuar en caso de emergencia
- Ergonomía- Higiene postural
- Buen uso de los elementos de protección personal
- Prevención de la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo
- Manejo de la carga y estrés laboral

### **3. Evaluaciones y registro de asistencia**



Todos los asistentes a la capacitación deben ser registrados en el formato Registro de Asistencia F-OP-02.

Una vez se haya tomado asistencia a todas las personas se procederá a realizar una evaluación para apreciar los conocimientos obtenidos en la capacitación.

#### **4. Resultados de la evaluación**

Cuando el asistente no aprueba la evaluación según los rangos de calificación, se realizará una segunda retroalimentación y aplicación de evaluación con el fin de asegurar el entendimiento del tema expuesto.

#### **Rangos de calificación:**

Menos del 70% reprobó  
70% o más aprobó

#### **5. Seguimiento**

Se hace seguimiento para establecer si los colaboradores de la organización están poniendo en práctica todos los conocimientos obtenidos en las capacitaciones. De no ser así se tomarán algunas medidas correctivas.

### **REGISTROS**

**F-OP-15** Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento.

**F-OP-08** Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento.

**F-OP-02** Formato Registro de Asistencia.

#### **6.8.2 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo**

La finalidad del programa de medicina preventiva y del trabajo es implementar acciones dirigidas a prevenir la aparición de nuevos casos de enfermedad laboral


y accidentes de trabajo, así como la gestión de los factores de riesgo laborales implicados en el agravamiento de las condiciones de origen común

**Tabla 39. Documentos del programa de medicina preventiva y del trabajo**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-06 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se muestra el programa de medicina preventiva y del trabajo

	<p><b>PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO</b></p>	Código: PR-AD-06
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Velar por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores dentro del ambiente de trabajo de La Casa del Café, promoviendo prácticas dirigidas al autocuidado.

## ALCANCE

El presente programa tiene alcance a la totalidad de los servidores y servidoras en todas las Unidades Operativas de la empresa La Casa del Café.

## DEFINICIONES

**Diagnóstico de condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Promoción y prevención enfermedades (PyP):** Proceso para proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud.

**Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** 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.

## **RESPONSABLES**

**Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- Legislación vigente.
- Norma Técnica Colombiana NTC 4115.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019

## **DESCRIPCION**

En cumplimiento a las determinaciones legales, la implementación consta de acciones correspondientes a medicina del trabajo y actividades de medicina preventivas de la siguiente manera:

**Realización y/o seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud:** La empresa de La Casa del Café debe realizar el informe de diagnóstico es un

programa de vigilancia epidemiológica y las actividades del programa de higiene y seguridad industrial, donde se estudian, investigan y analizan las enfermedades ocurridas, determinando sus causas y estableciendo las medidas preventivas y correctivas necesarias para mejorar la condición laboral y de vida de cada trabajador. Para ello se deben realizar exámenes médicos ocupacionales, de ingreso y periódicos.

**Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional:** con este sistema se reunirá la información indispensable para conocer el comportamiento de los riesgos profesionales y comunes, que afectan a la población trabajadora. Su fin es intervenir esos riesgos a través de la prevención y control.

**Lesiones musculo esqueléticas:** son resultado de pequeños traumatismos repetidos en el tiempo. La concentración de fuerzas en manos, muñecas y hombros; las posturas estáticas forzadas; el manejo de cargas pesadas en condiciones inadecuadas; y el incremento del ritmo del trabajo son causantes de que este tipo de lesiones sean tan frecuentes. Por ello se debe hacer la intervención ergonómica para analizar las informaciones que los trabajadores detectan en el entorno de trabajo

El médico laboral debe hacer seguimiento de todos los casos en proceso o pendientes de calificación de origen o de porcentaje de pérdida capacidad laboral por la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación Regional y Nacional. Toda enfermedad calificada como laboral debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión.

1. **Diseño del profesiograma:** A cargo del médico profesional se deberá realizar una guía de los procesos de contratación de la empresa. Por un lado, estudiar y comparar los profesiogramas de los puestos actualmente ocupados puede ayudar a identificar las “lagunas” o capacidades que faltan en la plantilla actual. Por el otro, de cara a un proceso de selección para un nuevo puesto, facilita mucho el usar criterios unificados y objetivos. Por último, también puede servir para evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales asociados a un puesto en concreto.

2. **Enfermedades generales de interés laboral:** La creación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se da ya que para la organización es vital prevenir o minimizar la ocurrencia o impacto de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo contraídos 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. Por ello es recomendado realizar todas las acciones encaminadas a proteger la salud de los colaboradores en general.

Los programas de promoción y prevención que pueden ser incluidos en ámbito institucional a través de las EPS los cuales son:

- Aplicación de vacunas a los colaboradores según el programa ampliado de inmunización de la Secretaría de Salud local.
- Campañas de detección de alteraciones visuales.
- Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.
- Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.
- Campañas de detección temprana del cáncer.
- Campañas de salud oral.
- Capacitación sobre alimentación saludable
- Capacitación hábitos de vida saludables; Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo
- Capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.

3. Analizar cada una de las áreas de trabajo y los riesgos relacionados con la patología laboral, formulando informes a la gerencia, con el objeto de establecer todas las medidas correctivas necesarias.
4. Esbozar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
5. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas correctivas necesarias.
6. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
7. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad
8. Charlas de promoción y prevención de las diferentes enfermedades de origen común, con el objetivo que los empleados conozcan el diagnóstico, prevención y control de este tipo de enfermedades.
9. Espacios para hacer actividades de recreación y deporte con todos los empleados de la organización desde la parte administrativa y operativa o pausas activas

## REGISTROS

**F-OP-02** Formato de registro de asistencia

## CONTROL DE MODIFICACIONES

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

Fuente: Elaboración propia

### 6.8.3 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

El estilo de vida de los trabajadores es importante para la organización; es por ello que se hace necesario realizar controles sobre el consumo de tabaco, alcohol y fármacos por parte de estos ya que puede afectar tanto su salud como su desempeño.

**Tabla 40. Política de alcoholismo y drogas.**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-04 política de alcoholismo y drogas	N/A

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se muestra la política de alcohol y droga

	<b>POLITICA DE ALCOHOLISMO Y DROGAS</b>	Código: OD-AD-04
		Versión: 01
		Fecha:

La Casa del Café, se compromete a ser responsable, cumplir con la seguridad y el bienestar de todos sus trabajadores y contratistas, establece una política dirigida al consumo de alcohol, drogas y tabaco que requiere de un estricto cumplimiento por parte de los trabajadores dado que el consumo de alguna sustancia en horario laboral, instalaciones de la empresa, o lugares donde representen o realicen labores como personal de La Casa del Café, puede verse afectado su desempeño o causar daños u accidentes laborales.

1. Esta estrictamente prohibido el consumo, posesión, distribución o venta de alcohol, drogas y cigarrillo por parte de los trabajadores o contratistas durante las horas o en lugares o ejerciendo actividades de la empresa.
2. Se establece la realización de pruebas de alcohol y drogas durante horas de trabajo.

3. Los jefes inmediatos, jefes de área o supervisores, podrán solicitar a los trabajadores la realización de pruebas de alcohol y drogas.
4. Es responsabilidad de cada trabajador asegurarse de no ejercer actividades laborales bajo los efectos del alcohol, drogas o medicamentos que puedan alterar su funcionamiento. (Autocuidado)
5. Esta política será aplicable a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas de La Casa del Café.
6. El trabajador que sea sorprendido o arroje como resultado positivo en alcohol, drogas o tabaco por primera vez, deberá de suspender sus labores y presentarse al día siguiente con el gerente para recibir un llamado de atención con copia a su hoja de vida y se establecerá un compromiso con las partes. El primer llamado de atención no será motivo para dar por terminado el contrato laboral.
7. Los trabajadores están sujetos a la realización de valoraciones médicas y/o pruebas de consumo de sustancias o alcohol, ante alguna negativa deberá de justificar de manera inmediata y si esta no es dada a las necesidades se realizará un llamado de atención.
8. Es obligación de todos los colaboradores de la empresa informar ante sus superiores sobre el consumo de alguna sustancia descrita en la presente con el fin de prevenir cualquier inconformidad.
9. Todos los trabajadores de la empresa deben de asistir a las capacitaciones y jornadas de sensibilización sobre el consumo de sustancias, alcohol o tabaquismo.

En cumplimiento de lo anterior se establece y se divulgara a trabajadores, contratistas y subcontratistas.

**Representante Legal**




#### 6.8.4 Inducción y re-inducción en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar de trabajo dentro de la organización y además para reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

**Tabla 41. Documentos programa de inducción y reinducción**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>(ANEXO SI APLICA)</b>
PR-AD-01 Programa de Inducción y Re inducción	N/A
F-OP-02 Formato Registro de Asistencia	Ver anexo (13)
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (12)
F-OP-09 Formato Registro de Inducción y Re inducción en SST	Ver anexo (11)
F-OP-10 Formato Evaluación Inducción y Re inducción en SST	(Ver anexo (14)
F-OP-11 Formato Acta de reunión	Ver anexo (15)
F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (10)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	Código: PR-AD-01
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Facilitar a los colaboradores de La Casa del Café la integración al contexto de la organización y dinámica además de fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional para el buen desempeño de su cargo.

## ALCANCE

El programa es válido para todos los procesos de inducción y reintroducción en los diferentes cargos de la empresa

## DEFINICIONES

**Inducción:** Es un proceso que realizan las organizaciones y consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso. Con la finalidad de lograr una mejor adaptación a su puesto de trabajo.

**Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

**Programa de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

**Programa de reintroducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reintroducción se impartirán a

todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

**RESPONSABLES:**

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**DOCUMENTOS RELACIONADOS**

Legislación vigente.

Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001

A continuación, se muestra la estructura del proceso de inducción y reinducción.

**Tabla 42. Actividades inducción**

N.	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	REGISTRO
1	Programar inducción a nuevo empleado a través del formato programa de inducción, que suscribe junto con el superior inmediato.	Profesional Universitario y/o Técnico Administrativo	2 horas	Formato programa de inducción
2	Exponer al nuevo colaborador Fundamentos y filosofía de la Entidad: Misión, Visión, Políticas, Objetivos, Principios, valores éticos.			N/A
3	Explicar la forma de acceder en Intranet a consultar la documentación que hace parte del Manual de Inducción del personal de la entidad para la consulta de: -Código de Ética y Buen Gobierno. -Creación y organización de la entidad. -Estructura organizacional – Organigrama. -Funciones por dependencia. - Situaciones administrativas.			N/A

	-Régimen salarial y prestaciones			
4	- Evaluación del Desempeño. - Acuerdos de Gestión. -Capacitación, bienestar social e incentivos. -Deberes, derechos, prohibiciones y sanciones. -Delitos contra la administración pública. - Retiro del servicio público - Seguridad social. - Horario de trabajo. -Responsabilidades y autoridades. -Políticas del área de trabajo. - Normas. - Procedimientos.	Técnico Administrativo – Superior Inmediato – Servidor público interesado	2 horas	N/A
<b>N.</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>REGISTRO</b>
5	Comunicar y explicar las funciones a desempeñar en el cargo			
6	Presentar al nuevo servidor público a los funcionarios de la Entidad.			N/A
7	Evaluar el grado de entendimiento por parte del funcionario de los temas vistos en la inducción para conocer en cuales es necesario reforzar.			N/A

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 43. Actividades Reinducción**

<b>N.</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>REGISTRO</b>
1	Coordinar para el caso de reinducción, la socialización con los servidores públicos			
2	sobre la forma de acceder y consultar la información disponible dentro de Intranet sobre el Manual de Inducción y Reinducción	Profesional Universitario y/o Técnico Administrativo –	1 hora y 30 minutos	N/A
3	Dejar registro en el formato Control de Asistencia, cuando se lleven a cabo las actividades de socialización para la consulta del	Servidor público interesado		control de asistencia

	manual de inducción y reinducción dentro de Intranet.			
4	Realizar evaluación de inducción o reinducción con el fin de medir el grado de comprensión de los temas tratados, diligenciando cuestionario a través de Intranet.	Servidor público interesado		Evaluación

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS

**F-OP-02** Formato Registro de Asistencia.

**F-OP-08** Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento.

**F-OP-09** Formato Registro de Inducción y Reinducción en SST.

**F-OP-10** Formato Evaluación Inducción y Reinducción en SST.

**F-OP-11** Formato Acta de reunión.

**F-OP-15** Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento.

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

## 6.9 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

### 6.9.1 Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Contando con la ayuda de la Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo la alta dirección ha optado por establecer una política del SG-SST la cual será socializada a los colaboradores de La Casa del Café y estará disponible para todos los colaboradores y partes interesadas.

Se debe tener en cuenta que esta debe ser actualizada cuando se requiera por el cambio en normativas de seguridad y salud en el trabajo e inspeccionada por lo menos una vez al año

**Tabla 44. Política de seguridad y salud en el trabajo**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-07 Política de seguridad y salud en el trabajo	Ver anexo (9)

Fuente: Elaboración propia

	<p align="center"><b>POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	Código: PL-OP-07
		Versión: 01
		Fecha:

La Casa del Café del municipio de Cartago Valle, empresa dedicada a la molienda y elaboración de productos a base de café en su búsqueda por generar un ambiente de trabajo más sano y seguro dentro de la organización el cual pueda ser un factor de crecimiento y mejora no solo para directivos, sino que pueda ser percibido por colaboradores, proveedores y clientes. La empresa se compromete a:

- Fomentar estilos de vida saludables, de acuerdo al perfil epidemiológico de la casa del café.
- Definir las prioridades de intervención y medidas de control.
- Implementar y revisar anualmente la política del SGSST, así como registrar los cambios asociados a la mejora continua de la misma.
- Identificar la naturaleza de los peligros, plantear e implementar las medidas de mitigación necesarias de acuerdo a los requerimientos aplicables a la empresa.
- Disminuir la accidentalidad y la aparición de enfermedades laborales mediante la prevención y sensibilización del personal.

- Proveer los recursos para la correcta implementación del SG –SST.
- Incluir la política de gestión de SST como parte de las estrategias fundamentales de la empresa.
- Difundir la política del SGSST a todos los niveles de la organización, asegurar que las versiones actualizadas permanezcan accesibles, incluyendo al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promueve el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo para todo su equipo, sin tener en cuenta su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Dar cumplimiento del SG-SST por parte de todo aquel que se asocie a la empresa, ya sea colaborador, proveedor, integrante de recursos humanos, recursos tecnológicos, capacitación, clientes internos y externos.
- Dar cumplimiento de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo vigente.

---

Representante legal de la empresa.


### **6.9.2 Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo SG-SST**

Contando con el compromiso de los directivos en su preocupación por brindar en la empresa un ambiente seguro que no ponga en riesgo la integridad de sus trabajadores y que les ayude a cumplir la normatividad y no generar problemas legales.

**Tabla 45. Objetivos del SG-SST**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-06 Objetivos del SG-SST	Ver anexo (8)

Fuente: Elaboración propia

	<b>OBJETIVOS DEL SG-SST</b>	Código: PL-OP-06
		Versión: 01
		Fecha:

### OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LA CASA DEL CAFÉ del municipio de Cartago, que permita proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades laborales para el año 2019

**Tabla 46. Objetivos específicos de SG-SST**

#	OBJETIVOS ESPECIFICOS	META
1	Cumplir con el programa de capacitación y sensibilización del personal independientemente de su forma de contratación, para disminuir la accidentalidad y la aparición de enfermedades laborales.	100%
2	Dar cumplimiento al programa de trabajo establecido para el mantenimiento del SG –SST en pos de lograr la mejora continua.	100%
3	Realizar las auditorias del SG-SST y efectuar las revisiones por la dirección que permita mejorar continuamente.	100%
4	Difundir la política y objetivos del SG –SST a todos los colaboradores	100%
5	Cumplir las normas nacionales vigentes en materia de riesgos laborales.	100%

Fuente: Elaboración propia



## 6.10 PLAN ANUAL DE TRABAJO

La empresa acatando la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo ha establecido un plan de trabajo anual el cual identifica claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

**Tabla 47. Plan de trabajo anual**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PL-OP-04 Plan de Trabajo Anual	N/A

Fuente: Elaboración propia

Para el perfeccionamiento de las fases de seguimiento y plan de mejora e inspección, vigilancia y control, se establecieron los instrumentos que permitirán su desarrollo en el periodo Noviembre del 2019 en adelante como lo establece la resolución 0312 del 2019. Dicho plan de trabajo deberá ser implementado por la empresa hasta la fase de la ejecución de los programas propuestos.



## PLAN ANUAL DE TRABAJO

Código: PL-OP-02

Versión: 01

Fecha:

		AÑO 2019																								
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Ene-19		Feb-19		Mar-19		Abr-19		May-19		Jun-19		Jul-19		Ago-19		Sep-19		Oct-19		Nov-19		Dic-19		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Evaluación Inicial	Responsable del SG-SST																									
Diseño y Socialización de Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo	Responsable del SG-SST																									
Socializar política de alcoholismo y drogas	Responsable del SG-SST																									
Elaboración del plan anual de Trabajo	Responsable del SG-SST																									
Definición de roles, responsabilidades y niveles de autoridad en el SG-SST	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Diseño de Matriz de requisitos legales de SST 2018	Responsable del SG-SST																									
Definición del plan de seguimiento, objetivos y metas en el SG-SST	Responsable del SG-SST																									
Identificación de peligros y valoración de riesgos	Responsable del SG-SST																									
Elaborar programas de acuerdo a la matriz de peligros	Responsable del SG-SST																									
Diseño de la documentación del SG-SST (planes, programas, procedimientos, entre otros)	Responsable del SG-SST																									
Implementación Programas SG-SST	Responsable del SG-SST																									
Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódicas, egreso	Medico Ocupacional																									

		AÑO 2019																								
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Ene-19		Feb-19		Mar-19		Abr-19		May-19		Jun-19		Jul-19		Ago-19		Sep-19		Oct-19		Nov-19		Dic-19		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Dar inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo y antiguo	Responsable del SG-SST																									
Gestionar las capacitaciones sobre diversos temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentran contenidas en el cronograma de capacitaciones	Responsable del SG-SST																									
Realizar inspección de seguridad	Responsable del SG-SST																									
Definir actividades de medicina en el trabajo que se deben llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.	Responsable del SG-SST																									
Definición de los perfiles de cargo.	Responsable del SG-SST																									
Definición del protocolo para promover estilos de vida saludable.	Responsable del SG-SST																									
Participar en las reuniones del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Convivencia Laboral	Responsable del SG-SST Vigía																									
Reportar los incidentes y accidentes laborales presentados por funcionarios de la organización y la respectiva investigación.	Empleador Responsable del SG-SST																									
Elaboración del plan de emergencias	Responsable del SG-SST																									
Socialización de Plan de emergencias	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencia																									
Realizar simulacro de evacuación	Brigada de Emergencia																									
Revisión de la conformación de brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencia																									
Revisión y verificación del mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas.	Responsable del SG-SST																									

		AÑO 2019																								
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Ene-19		Feb-19		Mar-19		Abr-19		May-19		Jun-19		Jul-19		Ago-19		Sep-19		Oct-19		Nov-19		Dic-19		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Inspección de EPP	Responsable del SG-SST Vigía																									
Realizar dos simulacros en control de incendios y evacuación por fallas estructurales	Responsable del SG-SST																									
Revisión, seguimiento y verificación de la frecuencia de los accidentes del último año.	Responsable del SG-SST																									
Revisión, seguimiento y verificación de la severidad de los accidentes del último año	Responsable del SG-SST																									
Revisión, seguimiento y verificación de la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año	Responsable del SG-SST																									
Revisión, seguimiento y verificación de la prevalencia de la enfermedad laboral del último año.	Responsable del SG-SST																									
Revisión, seguimiento y verificación de la incidencia de la enfermedad laboral del último año.	Responsable del SG-SST																									
Inspección de EPP	Responsable del SG-SST Vigía																									
Evaluar de manera objetiva para determinar la conformidad del SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente, logros alcanzados así como dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras, las cuales orientaran en soluciones enfocadas hacia el mejoramiento continuo del sistema.	Responsable del SG-SST																									

		AÑO 2019																								
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Ene-19		Feb-19		Mar-19		Abr-19		May-19		Jun-19		Jul-19		Ago-19		Sep-19		Oct-19		Nov-19		Dic-19		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Revisión por la Alta dirección	Gerente																									
Revisión seguimiento y verificación de la eficiencia de las acciones correctivas y preventivas planteadas en el SG-SST	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Definición de acciones correctivas y preventivas en el SG-SST.	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Evaluar de manera objetiva para determinar la conformidad del SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente, logros alcanzados así como dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras, las cuales orientaran en soluciones enfocadas hacia el mejoramiento continuo del sistema.	Responsable del SG-SST																									
Revisión por la Alta dirección	Gerente																									
Revisión seguimiento y verificación de la eficiencia de las acciones correctivas y preventivas planteadas en el SG-SST	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Definición de acciones correctivas y preventivas en el SG-SST.	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Evaluar de manera objetiva para determinar la conformidad del SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente, logros alcanzados así como dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras, las cuales orientaran en soluciones enfocadas hacia el mejoramiento continuo del sistema.	Responsable del SG-SST																									
Revisión por la Alta dirección	Gerente																									
Revisión, seguimiento y verificación de la incidencia de la enfermedad laboral del último año.	Responsable del SG-SST																									
Definición de acciones correctivas y preventivas en el SG-SST.	Gerente, Responsable del SG-SST																									

		AÑO 2019																								
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Ene-19		Feb-19		Mar-19		Abr-19		May-19		Jun-19		Jul-19		Ago-19		Sep-19		Oct-19		Nov-19		Dic-19		
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Definición de acciones correctivas y preventivas en el SG-SST.	Gerente, Responsable del SG-SST																									
Evaluar de manera objetiva para determinar la conformidad del SG- SST de acuerdo a la normatividad vigente, logros alcanzados así como dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras, las cuales orientaran en soluciones enfocadas hacia el mejoramiento continuo del sistema.	Responsable del SG-SST																									

### 6.10.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

La Casa Del Café, conserva los registros y documentos que soportan el SG-SST teniendo en cuenta lo siguiente:

Todos los documentos internos del sistema, así como los documentos de origen externo (Formatos, instructivos, ayudas visuales de ARL), están registrados y controlados en el formato “Listado control de documentos y registros”, que registra el nombre del documento, fecha de emisión, versión actualizada, cambios realizados, lugar de almacenamiento, medio (electrónico/impreso), tiempo de retención, ubicación y responsable del documento.

**Tabla 48. Documentos para el control de información documentada**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-01 Procedimiento de Control de Documentos	N/A
F-AD-01 Formato Solicitud creación/ modificación/ anulación de documentos.	Ver anexo (16)
F-AD- 02 Listado Maestro Control Documentos.	Ver anexo (17)
F-AD-03 Listado Maestro Control Registros	Ver anexo (18)
F-AD-04 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora	Ver anexo (19)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCUMENTOS Y DE REGISTROS</b>	Código: PD-AD-01
		Versión: 01
		Fecha:

**OBJETIVO**





**Tabla 49. Sistema Integrado de Gestión**

TIPO DE DOCUMENTO		PROCESO	
<b>M</b>	Manual	AD	Administrativo
<b>PD</b>	Procedimiento	OP	Operativo
<b>F</b>	Formato		
<b>MTZ</b>	Matriz		
<b>PL</b>	Plan		
<b>OD</b>	Otros Documentos		
<b>PR</b>	Programa		

**Como asignar la versión a los documentos:** La versión de los documentos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se escribirá en números. Una vez aprobado el documento comenzará en la versión 01 e irá aumentando de uno en uno a medida que sufra cambios, los cuales son reportados mediante el formato “Solicitud de Cambios” por el responsable del sistema.

En caso de que solo se cambien algunas palabras y estas no cambien el sentido de la actividad descrita no amerita una nueva versión, pero siempre se debe realizar la solicitud de cambio del documento para que quede registrado. El documento con los nuevos cambios se distribuye nuevamente a los interesados.

1. **Objetivo:** Describir de manera concisa la finalidad del documento.
2. **Alcance:** Campo de acción en el que el documento va a aplicarse, puede ser no solo indicativo sino también restrictivo
3. **Responsable:** Se indicará quien o quienes son responsables de velar por su aplicación o de sus partes. No se utilizarán nombres propios, en cambio se usará el cargo de quien debe llevar a cabo las tareas.
4. **Definiciones:** Explica los términos usados en el texto que se consideran necesarios para un mejor entendimiento del procedimiento por parte de quienes lo utilicen.
5. **Documentos de Referencia:** Son documentos citados que aplican a un procedimiento; sirve de base y de orientación para que los funcionarios presten adecuadamente los servicios. Entre ellos tenemos: manuales, folletos, libros, reglamentos, archivos electrónicos o impresos, estadísticas, bases de datos, decretos, leyes, resoluciones, acuerdos.

6. **Desarrollo del documento:** Campo en el cual se va a describir los pasos o actividades a seguir para ejecutar un procedimiento. Compuesto de descripción de actividades, descripción de la actividad, responsables y los respectivos registros.
7. **Registros:** Documento que proporciona evidencia de las actividades o tareas realizadas.
8. **Anexos:** Lista de todos los documentos que acompañan al procedimiento y que consiste en tablas, datos, fichas, esquemas, flujogramas, gráficos, planos, etcétera.
9. **Control de elaboración:** Se encuentra al final del documento, es un cuadro que contiene los nombres, firmas y cargos de los funcionarios de la empresa que elaboran, revisan y aprueban el documento.

**Figura 11. Ejemplo control de la elaboración**

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Fuente: Elaboración propia

**Elaborado:** Nombre, firma, cargo de quien elabora el contenido del documento.

**Revisado:** Nombre, firma, cargo de quien revisa que el contenido del documento cumpla con lo establecido en el esquema general de un procedimiento y fecha de revisión. Esta revisión se realiza por parte del responsable del Sistema.

**Aprobado:** Nombre, firma, del que autoriza la implementación del documento y fecha de aprobación. Esta aprobación es dada por responsable del Sistema.

10. **Control de Cambios:** Se encuentra al final del documento, después del cuadro de Control de Elaboración. Este cuadro deberá ser diligenciado en caso de cambios realizados y autorizados al documento tal y como está establecido en el presente Procedimiento.

**Figura 12. Ejemplo control de cambios**

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO

Fuente: Elaboración propia

### 6.10.2 Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo

- **Requisitos legales**

Se establece un procedimiento que permita conocer todos los requisitos legales en garante de la igualdad, análisis y cumplimiento de los requisitos que apliquen a la organización.

Conforme a las normas establecidas por la ley se define la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todas las exigencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas.

**Tabla 50. Documentos y requisitos legales**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-07 Procedimiento Identificación Requisitos Legales	N/A
MTZ-AD-01 Matriz Legal	Ver anexo 20

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES</b>	Código: PD-AD-07
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Implantar un medio o procedimiento que permita visualizar y tener acceso a los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a las actividades de los procesos ejecutados por La Casa del Café.

## ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los procesos, servicios y/o actividades que desarrolle la empresa La Casa del Café.

## DEFINICIONES

**Decreto.** Acto administrativo expedido por funcionarios en ejercicio de funciones administrativas. Por lo general son expedidos por el presidente, Gobernadores y alcaldes, entre otros.

**Resolución.** Acto administrativo por el cual las diferentes entidades de la Administración Pública adoptan decisiones en el ejercicio de sus funciones.

**Jurisprudencia.** Determina cual es el sentido y alcance de las leyes y define como resolver casos en ellas

**Requisito legal.** Condición necesaria y de estricto cumplimiento de la constitución y de las leyes colombianas, las cuales una organización esté sometida y/o sea afectada por ésta.

**Normatividad.** Es el marco Regulatorio Nacional que existe en el ordenamiento jurídico y que regula los distintos comportamientos y acciones de toda persona natural o jurídica.

**Ley.** Norma expedida por el Congreso de la República y que tiene como característica ser de contenido general, abstracto e impersonal.

## **RESPONSABLES**

**Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:**

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable por la ejecución de este procedimiento:**

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

Legislación vigente.

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 del 2019

**FT-SST-018** Identificación de Peligros, Valoración de Riesgo y Determinación de Controles

**Tabla 51. Descripción de la actividad**

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<p><b>Identificación de requisitos legales y otros en seguridad y salud en el trabajo.</b></p>	<p>Para hallar requisitos legales y otros en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto lo hace el responsable de SST de la organización y la información se registra en el formato Matriz Legal MTZ-AD-01</p> <p>Como fuentes de información para actualización y consulta de los requisitos legales se tienen los siguientes:</p> <p>Presidencia de la república  <a href="http://www.presidenciadelarepublica.gov.co">www.presidenciadelarepublica.gov.co</a></p> <p>Ministerio del Trabajo.  <a href="http://www.mintrabajo.gov.co">www.mintrabajo.gov.co</a></p> <p>ICONTEC: <a href="http://www.icontec.com">www.icontec.com</a></p> <p>Consejo Colombiano de seguridad:  <a href="http://www.laseguridad.ws">www.laseguridad.ws</a></p> <p>Ministerio de Medio ambiente:  <a href="http://www.minambiente.gov.co">www.minambiente.gov.co</a></p> <p>Ministerio de Transporte:  <a href="http://www.mintransporte.gov.co">www.mintransporte.gov.co</a></p>	<p>Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</p>	<p>Matriz Legal MTZ-AD-01</p>

**Continuación Tabla 51. Descripción de la actividad**

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
2	<p><b>Frecuencia De Consulta Y Actualización</b></p>	<p>La persona encargada del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe consultar mensualmente en las fuentes descritas anteriormente información actualizada sobre las normas jurídicas y de otra en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>La Matriz de identificación de peligros, se toma como fuente cuando se está construyendo la identificación de requisitos legales por primera vez o cuando se hayan presentado actualizaciones en la identificación de peligros que lleven a cumplimiento de nuevos requisitos legales.</p> <p>Una vez revisado el contenido del requisito legal y las implicaciones desde el punto de vista técnico, el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá reunir inicialmente con el vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, para definir las acciones a seguir para cumplir el requisito legal. Una vez definidas las acciones a seguir se dan a conocer al Gerente para asignar los recursos.</p> <p>Para la realización de nuevos proyectos la empresa deberá garantizar la identificación de los requisitos legales aplicables al mismo con base en la información de peligros y riesgos que se genere.</p>	<p>Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</p>	<p>Matriz Legal MTZ-AD-01</p>



### Continuación Tabla 51. Descripción de la actividad

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
3	<b>Acceso a La Documentación</b>	<p>Los documentos recogidos en medio magnético e impreso son archivados y mantenidos por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Cualquier miembro de la empresa puede acceder por intermedio del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la documentación y a la matriz legal MTZ-AD-01 de la organización.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Matriz Legal MTZ-AD-01
4	<b>Comunicación De Información</b>	<p>El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo informa y registra en el formato registro de Asistencia F-OP-02 a todos los colaboradores de la empresa sobre obligaciones de la nueva legislación aplicable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Se emite una copia de toda la documentación legal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable al Gerente.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	formato registro de Asistencia F-OP-02

## Continuación Tabla 51. Descripción de la actividad

N.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
5	<p><b>Evaluación Del Cumplimiento Legal</b></p>	<p>El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo valora el cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole aplicable en el SG-SST de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación inicial se realiza en el momento de la identificación de los requisitos legales, de acuerdo a un cronograma preestablecido por tipo de peligro o tema a aplicar.</li> </ul> <p>Seguidamente se efectúa una revisión al cumplimiento de la legislación vigente en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se identifiquen nuevos riesgos establecidos en una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de un proyecto en particular.</li> <li>• Por nuevas actividades o procesos constructivos.</li> <li>• Por nuevas líneas de negocio, entre otros.</li> </ul> <p>En caso de que no se presente alguno de los casos anteriores, se debe realizar una verificación del cumplimiento de los requisitos legales cada 6 meses.</p>	<p>Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</p>	<p>N/A</p>

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS

**F-OP-02** Formato de Registro de Asistencia

**MTZ-AD-01** Matriz Legal

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

## TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del procedimiento

### 6.10.3 Mecanismos de documentación, auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

La comunicación es muy importante dentro de la organización de La Casa del Café ya que de ello dependen la efectividad y el buen rendimiento de esta; por ello se ha hecho diferentes estudios sobre las formas más eficientes de comunicarse dentro de las organizaciones proyectando una mejor imagen en las personas y logrando los objetivos esperados.

Dentro de la organización existen diferentes formas de comunicarse; de forma directa con los clientes o personal operativo de la empresa, de forma telefónica con proveedores o personal de la gerencia y a través de correos cuando la cantidad de información sea demasiada o para informar sobre reuniones o capacitaciones.

**Tabla 52. Documentos comunicaciones internas y externas**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-03 Procedimiento de Comunicaciones Internas y Externas	N/A
F-OP-01 Formato Registro de Visitantes	Ver anexo (21)
PL-OP-01 Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias	N/A
PL-OP-03 Plan de Comunicaciones	Ver anexo (22)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA</b>	Código: PD-AD-03
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Crear los criterios y las responsabilidades para asegurar la correcta comunicación interna, así como regular y asegurar la comunicación externa entre La Casa del Café y demás partes interesadas con el fin de promover el bienestar laboral, sentido de pertenencia, cultura institucional y mejoramiento de su imagen.

## ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas y centros de trabajo de empresa y demás partes interesadas.

## RESPONSABLE

### **Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Es el responsable de comunicar a todos los colaboradores sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, además de comunicar también de los riesgos generales que afectan a toda la empresa; en especial a los de nuevos de los riesgos generales de cada centro de trabajo y de las normas establecidas para minimizarlos o controlarlos.

## DEFINICIONES

**Comunicación:** La comunicación se define como un proceso en el que intervienen un emisor y un receptor, en un ambiente determinado (físico o virtual) a través del cual se logra la transmisión e intercambio de ideas e información.

**Comunicación directa:** La comunicación directa es el modo de comunicación humana, que se da mediante una lengua natural.

**Comunicación formal:** es de carácter formal la comunicación que está relacionada con la institución.

**Tabla 53. Descripción de actividades**

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Comunicación interna</b>	<p>Busca tener procesos de comunicación apropiados dentro de la organización y de que la comunicación se efectúa considerando la eficacia del sistema de gestión integrado.</p> <p>La comunicación interna multidireccional garantiza que el personal propio y contratado por la organización; conozcan el SG-SST, los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los objetivos del Sistema y puedan además contribuir al cumplimiento de la Política y a la mejora continua. También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas.</p> <p>El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a través del respectivo órgano regular difundirán entre el personal la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correo Electrónico (Email)</li> <li>• Pagina Web</li> <li>• Red telefónica</li> <li>• Fax</li> <li>• Memorandos</li> <li>• Cartelera informativas</li> <li>• Llamados de atención verbal y escrita</li> <li>• Página de internet</li> <li>• Folletos y cartas</li> <li>• Buzón PQRS (preguntas, quejas, reclamos y sugerencias)</li> <li>• Encuestas</li> <li>• Comunicación Directa</li> <li>• Informe escrito</li> </ul>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Plan de Comunicaciones PL-OD-03

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Comunicación externa</b>	<p>Se define como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos.</p> <p>Las comunicaciones externas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden tratar, entre otros, los siguientes temas: Incidentes y accidentes, cursos de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, auditorias de Riesgos del Trabajo, evaluación de riesgos, solicitudes de información de carácter de Seguridad y Salud en el Trabajo o sobre el Sistema de Gestión.</p> <p>En caso de que las locaciones de La Casa del Café sean visitadas por personal externo a la organización, deberán reportarse con el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para recibir la inducción de equipos o herramientas a manejar, se debe solicitar a los visitantes llenar el "Registro de Visitantes".</p> <p>Para las comunicaciones para tiempos de emergencias se debe consultar el "Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias" PL-OP-01.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Registro de Visitantes F-OP-01

Fuente: Elaboración propia

## Registros

F-OP-01 Formato Registro de Visitantes

PL-OP-01 Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias

PL-OP-03 Plan de Comunicaciones

## ANEXOS

N/A

## Control de la elaboración

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

## Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

**Tabla 54. Descripción de actividades**

<b>NO .</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE ACTIVIDAD</b>	<b>REGISTRO</b>
1	<b>Identificar la necesidad de un documento y/o formato</b>	Cuando un funcionario identifique la necesidad de crear, modificar o anular un documento y/o formato del SGI presentara una propuesta al responsable de la gestión y líder estratégico del proceso.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato creación, modificación, anulación de documentos F-AD-01
2	<b>Coordinar la elaboración, modificación o anulación del documento y/o formato</b>	El responsable de la gestión del proceso coordina con el asesor de la OAP la elaboración, modificación o anulación teniendo en cuenta el cumplimiento de lo solicitado.	Responsable de la gestión del proceso - asesor de la OAP	
3	<b>Revisar documento y/o formato</b>	El responsable de la gestión y líder estratégico del proceso donde se haya presentado la necesidad revisa el documento y/o formato elaborado, o modificado para dar su conformidad frente a lo solicitado, si es necesario se solicita la colaboración de los grupos participantes	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
4	<b>Elaboración e Identificación del documento</b>	Se elabora o modifica el documento. Se le asigna la versión, fecha de elaboración del documento y código.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD- 02
5	<b>Aplicación del cambio</b>	Se actualiza el archivo digital donde se encuentran los procedimientos del SG-SST. Se actualiza cambio, se codifica y da versión, (se realiza el ajuste de acuerdo al cambio solicitado), en el archivo virtual, se recoge el documento obsoleto, se actualiza los listados maestros.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Listados maestro de control Registros F-AD-03
6	<b>Publicar el documento y/o formato</b>	Enviar por correo electrónico al dueño y/o responsable del proceso, que se realizó la modificación o creación del documento y que se encuentra disponible en Intranet. Así mismo	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD-02
<b>NO .</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE ACTIVIDAD</b>	<b>REGISTRO</b>



7		<p>La revisión y/o actualización periódica del documento</p> <p>Los cambios o modificaciones aprobados generan la actualización de documentos e implican:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio en el número de la versión, fecha de aprobación.</li> <li>• La actualización respectiva en el Listado Maestro de Control de Documentos y/o Listado Maestro de Registros.</li> <li>• La identificación del cambio en la tabla Control de Cambios.</li> </ul>	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD-02
8	<b>Control de documentos</b>	<p>Los documentos obsoletos deben ser retirados y son guardados en una carpeta virtual en el computador del responsable del SG-SST como obsoletos.</p> <p>Para evitar su utilización se actualiza en el CD que se entrega a las oficinas.</p> <p>En caso que algún colaborador trabajé con documentos obsoletos se le levanta una acción correctiva.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	Formato creación ,modificación, anulación de documentos F-AD-01 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora F-AD-04
9		Proteger los documentos del SG-SST en medio magnético para su fácil y rápida reproducción y actualización. Reposarán en el computador del responsable del sistema, donde se encuentran almacenadas las copias magnéticas del SG-SST, protegidas con clave de acceso para prevenir su manipulación por personal no autorizado	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ( SG-SST)	Copia de Seguridad en Disco Compacto.
10	<b>Preservación de registros</b>	Preservar los registros del SG-SST, con el fin de que se conserven, legibles e inalterables se diligencian con impresora. Los registros emitidos se guardan en los archivadores, dentro de las carpetas.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	Listado Maestro de Control de Registros F-AD-03
11		Proteger los registros del SG-SST tanto operativos como administrativos son preservados de los factores ambientales, con el propósito de conservarlos de forma legible y prolongar su tiempo de vida útil.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	

Fuente: Elaboración propia

## Registros

**F-AD- 01** Formato Solicitud creación/modificación/ anulación de documentos

**F-AD- 02** Listado Maestro Control Documentos

**F-AD-03** Listado Maestro Control Registros

**F-AD-04** Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora

## Control de la elaboración

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

## Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento


### 6.10.4 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

La organización debe establecer y mantener un procedimiento para las adquisiciones, con la finalidad de garantizar que en La Casa del Café se identifiquen y se evalúen las compras o adquisiciones de productos y servicios. Dichas disposiciones se encuentran relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de la organización.

**Tabla 55. Documentos adquisiciones y compras**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-08 Procedimiento Adquisiciones y compras	N/A

Fuente: Elaboración propia

	<p align="center"><b>PROCEDIMIENTO ADQUISICIONES Y COMPRAS</b></p>	Código: PD-AD-08
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Asegurar que los productos, bienes y servicios adquiridos por la empresa contribuyan en la Seguridad y Salud en el Trabajo y no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores.

## ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas de la compañía que requieran realizar compras de productos, bienes y servicios.

## DEFINICIONES

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Servicios:** Un servicio es un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente.

**Productos:** Objeto producido natural o artificialmente, como resultado de un trabajo u operación.

**Área responsable:** Área en la cual se requiere la adquisición del producto, bien o servicio.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

## RESPONSABLES

### Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento.

- Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Responsable por la ejecución de este procedimiento.

- Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gerente General

## DOCUMENTOS RELACIONADOS

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 2019

**Tabla 56. Descripción de actividades**

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para compras</b>	Este procedimiento debe permitir establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para la compra de productos, bienes y servicios. Determinar los requisitos de compra desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo.	Gerente general y Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
2	<b>Comunicación</b>	Comunicar a los proveedores los requerimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la organización. Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios recibidos garantizando que durante su desempeño se cumpla con los requisitos en SST.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas F-OP-03
3	<b>Implementar medidas de</b>	Realizar las medidas de prevención y control	Responsable del Sistema de	N/A

	<b>prevención y control</b>	recomendadas por Seguridad y Salud en el trabajo para las nuevas adquisiciones.	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
4	<b>Solicitud compra o alquiler</b>	Por parte de la alta dirección se debe analizar y otorgar el visto bueno si esta solicitud es viable y genera un aporte al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área responsable y Alta Dirección	N/A
5	<b>Establecer los requisitos de compra en SST</b>	El encargado del SG-SST debe establecer los requisitos adecuados con la finalidad de garantizar una compra que genere mejoras para el Sistema, colaboradores y otras partes interesadas	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
<b>NO.</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE ACTIVIDAD</b>	<b>REGISTRO</b>
6	<b>Elaboración del pedido y envío al proveedor</b>	El colaborador encargado de realizar compras tendrá en cuenta el control de la documentación y los requisitos de compra que se deben tener presentes a la hora de enviar una petición, ya sea de un bien o un servicio de acuerdo con su proveedor.	Colaborador encargado de compras	N/A
7	<b>Análisis y registro de productos adquiridos</b>	El área solicitante del bien o servicio realiza el análisis del mismo con base en las especificaciones y/o funciones necesarias establecidas para el cumplimiento de una necesidad establecida por el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo relacionado con La Casa del Café.	Área solicitante y encargado de compras	Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas F-OP-03
8	<b>Revisión de riesgos</b>	La persona encargada del SG-SST analiza el producto adquirido y de acuerdo a sus especificaciones y características, establecerá conclusiones que deben ser plasmadas en la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos si el producto puede generar una alteración negativa frente a las instalaciones de La Casa del Café y/o sus colaboradores.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS

**F-OP-03** Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas

**F-OP-04** Formato de Servicios de Evaluación de Proveedores y Compras

**F-OP-05** Formato de Evaluación de Proveedores, Compras y/o suministros

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

### Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

### 6.10.5 Gestión del cambio

Un enfoque estructurado para gestionar los aspectos de cambio relacionados con las personas y la organización para lograr los resultados comerciales deseados. Su objetivo es ayudar a la administración, los empleados y las partes interesadas a aceptar y aceptar el cambio en su entorno empresarial actual.

Esto a menudo implica realizar evaluaciones formales de impacto de cambio, desarrollar planes de acción individuales, mejorar las comunicaciones y proporcionar capacitación para contrarrestar la resistencia. El resultado es que estos planes ayudan a alinear los cambios a la dirección estratégica general de la organización.

**Tabla 57. Documentos del procedimiento gestión del cambio**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-09 Procedimiento de Gestión del cambio	N/A
F-AD-11 Formato registro y autorización del cambio	Ver anexo (24)

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se puede observar el procedimiento de gestión del cambio

	<b>PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO</b>	Código: PD-AD-09
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos en las actividades e instalaciones.

## ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación obligatoria para todos los cambios que se puedan presentar en La Casa del Café y que están establecidos en este procedimiento, asegurando que los peligros y riesgos sean identificados y valorados determinando los controles a implementar antes de que se generen los cambios.

## DEFINICIONES

**Gestión del cambio:** Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos en los cambios y nuevos proyectos.

**Análisis del cambio:** proceso que permite reconocer la existencia y características de los peligros para evaluar la magnitud de los riesgos asociados en los cambios o nuevos proyectos y decidir si dichos riesgos son o no aceptables.

**Cambio:** modificación significativa de un proceso, instalación o equipo ya existente.

**Área responsable del cambio:** área responsable de la implementación y desarrollo del cambio o nuevo proyecto.

**Área usuaria del cambio:** área que recibirá el cambio o nuevo proyecto para su uso final.

## **RESPONSABLES**

La empresa de La Casa del Café será encargada de identificar el cambio y antes de recibir, implementar, utilizar el cambio, reportarlo en el formato F-AD-11 Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio.

Los encargados de inspeccionar el cumplimiento del presente procedimiento y los compromisos adquiridos como producto de la gestión del cambio. Serán el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la alta Gerencia y el Vigía.

Los colaboradores en caso de cualquier cambio podrán informarle al Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Tabla 58. Descripción de actividades**

NO .	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en la organización</b>	<p>La gestión de cambio debe considerar la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control en:</p> <p><b>Consultar Cambio significativo interno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio de Infraestructura, instalaciones</li> <li>• Cambio de equipos</li> <li>• Nuevos proyectos</li> </ul> <p><b>Cambio significativo externo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificaciones al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que genere impactos sobre las operaciones o procesos.</li> <li>• Nueva legislación o reformas en la normativa legal aplicable en seguridad y salud en el trabajo que genere cambios en procesos o que requiera implementar nuevas actividades</li> </ul>	Encargado de SST	N/A
2	<b>Informar del cambio que se va a realizar.</b>	Cada que se presente un cambio los responsables de las áreas involucradas, informan sobre los cambios que se van a presentar	Áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11
3	<b>Analizar riesgos y requisitos de ley si aplica Establecer las recomendaciones.</b>	El área de Seguridad y salud en el trabajo en compañía de las áreas involucradas analizan los riesgos que se puedan presentar por los cambios y los requisitos de ley si aplica.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11
	<b>Los cambios modifican o crean documentos del sistema de gestión</b>	Con base en los riesgos identificados y las recomendaciones establecidas se identifican los elementos del sistema de gestión que se verán afectados por el cambio.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS

**F-AD-11** Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha: _____	Fecha: _____	Fecha: _____

### Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

## 6.11 VALOR AGREGADO A LA ASESORIA

En vista del crecimiento constante y estabilidad de la organización se establecen otros estándares planteados que pueden ser de gran ayuda en el momento de que la empresa implemente el sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo. Los cuales se desarrollan a continuación.

### 6.11.1 Reglamento de higiene y seguridad industrial

El reglamento de higiene y seguridad industrial comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

**Tabla 59. Reglamento de higiene y seguridad industrial**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-05 Reglamento de higiene y seguridad industrial	N/A

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente es presentado el formato del reglamento de higiene y seguridad industrial.

	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	Código: OD-AD-05
		Versión: 01
		Fecha:

**RAZON SOCIAL:** La Casa del Café

**NIT:** 162322005

**A.R. L:** Positiva

**ACTIVIDAD ECONOMICA:** Comercial

**CODIGO DE ACTIVIDAD ECONOMICA:** I5619 – OTROS TIPOS DE COMIDAS PREPARADAS N.C.P

**CLASE Y GRADO DE RIESGO ASIGNADO POR LA A.R.L:** II

**DIRECCION:** CALLE 14 # 1 – 25 N

**TELEFONO:** 3147024950

**CIUDAD:** Cartago

**La Casa del Café** Establece el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 1:** La empresa 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 profesionales

**ARTÍCULO 2:** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1016 de 1989.

**ARTÍCULO 3:** La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Salud Ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El cual 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 puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 4:** Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

- **BIOMÉCANICO:** se generan por una postura prolongada mantenida y forzada de pie, movimientos repetitivos, selecciones inadecuadas de puestos de trabajo.
- **LOCATIVOS:** se generan por las condiciones inadecuadas de la como pisos lisos, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.
- **PÚBLICOS:** se presentan por violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.
- **RIESGO BIOLÓGICO:** Se da por la interacción con los pacientes.
- **PSICOSOCIALES:** se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares.
- **FISICOS:** se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.

**PARÁGRAFO:** A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzca en accidente de trabajo o en 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 programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

**ARTÍCULO 5:** La empresa 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 del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

**ARTÍCULO 6:** La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe 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, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

**ARTÍCULO 8:** El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio De Protección 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 limiten su vigencia.

---

**Representante Legal**

### **6.11.2 Programa de inspecciones planeadas**

La Alta Dirección de La Casa del Café demuestra así a los servidores su interés y disposición en la prevención de accidentes y debe apoyar el programa de inspección, involucrándose en las inspecciones, así como actuar eficazmente en la aceptación de las recomendaciones, con lo cual demostrará liderazgo y compromiso con el SG-SST

La inspección es una de las mejores herramientas para descubrir los problemas y evaluar sus riesgos antes que ocurran los accidentes y otras pérdidas.

**Tabla 60. Documentos Inspecciones planeadas**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-02 Programa de Inspecciones Planeadas	N/A
F-OP-07 Formato Inspecciones General	Ver anexo (26)

Fuente: Elaboración propia

	<p><b>PROGRAMA DE INSPECCIONES</b></p>	Código: PR-AD-02
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Identificar condiciones inseguras en las actividades realizadas por los servidores y/o contratistas de la empresa La Casa del Café con el fin de corregirlas, controlarlas y minimizar la probabilidad de ocurrencia de lesiones, daños o interrupciones del trabajo.

## ALCANCE

Este documento es aplicado tanto a contratistas como a trabajadores de la empresa La Casa del Café.

## DEFINICIONES

**Inspección Planeada:** Requiere de un cronograma y un proceso anticipado de planeación que obedezca a necesidades específicas que se desarrollen en la unidad y de aspectos generales de seguridad o saneamiento.

**Áreas y partes críticas:** áreas de la empresa y componentes como maquinas, equipos, materiales, o estructuras, que tienen la probabilidad de ocasionar perdidas, fallan o se usan en forma inadecuada.

**Historial de pérdida:** Gravedad, dimensión y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.

**Perdidas:** Toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.

**Inspección Pre-operacional:** La que hace parte de la rutina de trabajo de toda persona y que tiene por objetivo determinar cualquier condición de peligro que pueda presentarse durante la labor que realiza. En estos casos, el servidor y/o contratista puede de inmediato corregir la situación o informar la condición sub-estándar por escrito al responsable.

**Inspección Informal:** Es la que realiza una persona al demostrar preocupación determinada al encontrar una condición o situación que corregir en alguno de los lugares de trabajo.

**Riesgos locativos:** Almacenamiento inadecuado, falta de orden y aseo, rampas inadecuadas, andamios inseguros, falta de señalización, superficies de trabajo defectuosos, escaleras inadecuadas, pisos defectuosos, techos defectuosos.

## **RESPONSABILIDADES**

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Alta gerencia.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

## **DESCRIPCION**

Para la empresa de La Casa del Café se ha planteado el siguiente programa de inspecciones:

### **Inspeccionar**

- Situarse por medio de mapas o esquemas y la lista de verificación.
- Recalcar lo positivo.
- Averiguar los aspectos que se encuentran fuera de vista.
- Acoger medidas temporales inmediatas.
- Puntualizar e identificar claramente cada aspecto.
- Clasificar los peligros con base en el diagnóstico de las condiciones de la unidad.
- Establecer las causas básicas de los actos y condiciones sub-estándares.
- Establecer los impactos ambientales que se pueden generar en la unidad

### **Desarrollar Planes de Acción.**

Posteriormente a las inspecciones se busca evitar, reducir y controlar la recurrencia tanto de accidentes, incidentes, enfermedades como de los impactos ambientales que puedan generarse en las actividades de la organización,

Los planes de acción que sean propuestos por el Vigía ser considerados con el Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para adoptar una mejor decisión en relación con alguna acción propuesta se debe tener en cuenta el análisis de causas y asignar el responsable de ejecutarla y determinar el tiempo de ejecución.

### **Seguimiento a los planes de acción**

En las reuniones del Vigía se realiza seguimiento a los hallazgos a mejorar dentro de las inspecciones realizadas, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones que se tomaron y su eficacia.

- Dar a conocer a través de los informes a los servidores directamente responsables de ejecutar las acciones correctivas.
- Verificar que la acción se inició de acuerdo con lo programado, dirigiendo los inconvenientes a la autoridad respectiva.
- Comprobar la efectividad de las acciones ejecutadas y establecer las modificaciones que sean necesarias.

## **REGISTROS**

**F-OP-07** Formato Inspecciones General



## TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

### **6.11.2.1 Actividades de mantenimiento preventivo**

A partir del análisis realizado en las inspecciones planeadas en la empresa La Casa del Café se recomienda tener un programa de mantenimiento preventivo el cual es un conjunto de tareas preventivas a realizar en la empresa; con el fin de cumplir unos objetivos de disponibilidad, de fiabilidad, de coste y con el objetivo final de aumentar al máximo posible la vida útil de la instalación. Existen al menos tres formas de elaborar un plan de mantenimiento, es decir, de determinar el conjunto de tareas preventivas a llevar a cabo en la instalación: basarse en las recomendaciones de los fabricantes, basarse en protocolos genéricos o basarse en un análisis de fallos potenciales.

Posteriormente se muestra el cronograma de mantenimiento preventivo que permitirá evitar incidentes o accidentes contando con buenos equipos y realizar cambios a tiempo y así se logre disminuir los riesgos en la organización

## CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO (AÑO 2019)

Revisión. 2019

BIENES MUEBLES E INMUEBLES	TIPO DE MANTENIMIENTO	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	total	Porcentaje ejecutado %
		Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	
Equipos para elaboración de productos	Mito preventivo Mito correctivo						X							X	
Mantenimiento de Instalaciones	Mito preventivo Mito correctivo													X	
Caja registradora	Mito preventivo Mito correctivo													X	
Computadores	Mito preventivo Mito correctivo													X	

Fuente: Elaboración propia

1. El mantenimiento de los equipos de elaboración de productos debe realizarse un mantenimiento preventivo cada 6 meses.
2. Las instalaciones deben tener un mantenimiento según sea necesario al observar deterioro, sin embargo, es recomendable que se realicen una vez al año.
3. Para la caja registradora y los computadores utilizados en la empresa, se recomienda el mantenimiento una vez al año.

### 6.11.3 Programas de gestión de riesgos específicos

Anteriormente se realizó una valoración de los riesgos existentes dentro de la organización de La Casa del Café; de allí se estableció un programa de gestión para los riesgos específicos para aquellos que fueron hallados de mayor magnitud.

**Tabla 61. Programas de gestión específicos.**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
AD-03 Programa de Riesgo Ergonómico	N/A
Ejercicio Pausas Activas	Ver anexo(30)
F-OP-12 Lista de chequeo riesgo ergonómico	Ver anexo(29)

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se muestran todos los programas de gestión de riesgos específicos

	<b>PROGRAMA PARA EL CONTROL DE FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO</b>	Código: PR-AD-03
		Versión: 01
		Fecha:

#### OBJETIVO

Prevenir todas las características de trabajo, o condiciones, que pueden propiciar la aparición de lesiones, músculo-esqueléticas o psíquicas, así como patologías. Generalmente, aparecen en el desarrollo de actividades repetitivas o que impliquen un sobreesfuerzo

#### ALCANCE

Todos los colaboradores de La Casa del Café que estén expuestos a estos riesgos.

## RESPONSABLES

- Gerente
- Responsable del SG-SST

## DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- Plantear e implementar un programa de Pausas Activas.
- Orientación educativa: capacitaciones Higiene, postural ergonomía, hábitos de vida saludables, accidentes laborales, estrés laboral.

## EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

Aparición de patologías en el colaborador, posturas inadecuadas adoptadas recientemente, repercusiones de otras patologías.

Nuevas áreas de trabajo, cambios en los implementos de oficinas: en el mismo puesto de trabajo, cambios de cargos de los colaboradores.


Para desarrollar el análisis del riesgo ergonómico, se utiliza una lista de chequeo de riesgo ergonómico, la cual permite a la empresa La Casa del Café definir en qué estado se encuentran los colaboradores en cuanto a los factores de riesgo ergonómico y las medidas que se deben realizar.

## REGISTROS

**F-OP-12** lista de chequeo riesgo ergonómico

## TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

	<b>PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS</b>	Código: PR-AD-04
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Establecer un programa de pausas activas para la empresa La Casa del Café con el fin de crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, buscando así la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

## ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores de la organización

## DEFINICIONES

**Pausas activas:** se basa en utilizar diferentes técnicas en períodos cortos de tiempo de 5 minutos durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes sicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

## ACTIVIDADES

El programa de pausas activas tiene como finalidad crear conciencia en los empleados de L Casa del Café sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal; en la búsqueda de promover hábitos preventivos de tal manera que se evite la adquisición de enfermedades profesionales, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas.

Generar espacios que mejoren los ambientes de trabajo y contribuir de esta manera a elevar los niveles de producción, el manejo del estrés, la comunicación y el trabajo en equipo.

## TIPOS DE ACTIVIDADES O RUTINAS DE TRABAJO:

- Movilidad articular
- Estiramiento
- Actividades Lúdicas
- Actividades de habilidad Mental
- Entre otras

La técnica a seguir para realizar las actividades será participativa por parte de todos los colaboradores de la empresa donde se desarrollarán las actividades mencionadas anteriormente. Estas se realizarán una vez en la mañana y otra en la tarde de 5 minutos cada una.

## REGISTROS

N/A

## ANEXOS

EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS

## TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	.....	Creación del documento

## 6.12 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

La Casa del Café acogiéndose a la normatividad establecida busca implantar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias según establece el SG-SST. Para ello se deberá ofrecer cobertura a todos los lugares, turnos de trabajo y trabajadores. Será independiente a su forma de contratación o vinculación y se deberán incluir a todos los contratistas, proveedores y visitantes.

**Tabla 62. Documentos del plan de emergencias**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>(ANEXO SI APLICA)</b>
PL-OP-01 Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias	N/A
F-OP-13 Formato hoja de vida Brigadista	Ver anexo (31)

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se puede observar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

### **Horarios y ocupación de las instalaciones**

<b>Jornada Laboral:</b>	Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:30 p.m. Sábados de 9:30 a.m. a 4:00 p.m.
<b>Número estimado de personas:</b>	10

- **Elementos estructurales e instalaciones**

La empresa de La Casa del Café se encuentra en funcionamiento en estas instalaciones desde hace dos años en estas instalaciones.

Dentro de las condiciones generales del local, encontramos:

- ✓ Pisos en baldosa, con buena nivelación.
- ✓ Acabado de techos en base de concreto.
- ✓ Iluminación con lámparas led, supliendo las necesidades internas según la labor.
- ✓ Muros generales en bloque estructural, columnas, antepechos apropiadamente pintados.
- ✓ Puertas principales de cristales doble, puertas de oficinas de madera.

La extensión superficial está en correcta relación con las actividades laborales, procesos u operaciones propias de las actividades desarrolladas, con espacios suficientes y una distribución adecuada que prevenga riesgos y/o accidentes de trabajo.

- **La provisión de servicios se realiza con la siguiente relación:**

<b>Red eléctrica</b>	La energía eléctrica es suministrada por EMCARTAGO.
<b>Red hidráulica</b>	El agua es suministrada por EMCARTAGO.

- **Custodia y control del documento:** La custodia se realizará de conformidad con lo establecido en los procedimientos institucionales y en el caso específico, corresponde a la gerencia.
- **Seguimiento a la implementación:** La Gerencia ha delegado al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la responsabilidad de realizar el seguimiento a la implementación del presente Plan, con el apoyo de la Brigada de Emergencias de La Casa del Café y asesores especialistas dispuestos por la Administradora de Riesgos Laborales.

#### **6.12.1 Objetivos plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias**

##### **OBJETIVO**

Establecer los lineamientos administrativos y operativos necesarios para responder satisfactoriamente ante un posible evento de emergencia, procurando involucrar a todas las personas que laboran, La Casa del Café, interesados en mitigar las consecuencias que pueda poner en peligro la estabilidad de la organización.

##### **ALCANCE**

El presente plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias involucra a todas las partes de la empresa como trabajadores, proveedores, contratistas y clientes en general

#### **6.12.2 Identificación de recursos, organismos de socorro y recursos humanos**



La empresa de La Casa del Café cuenta con los siguientes equipos para la atención de una emergencia

**Tabla 63. Equipos de atención de emergencia**

CARGO	FUNCION
<b>Alta Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar los recursos necesarios (físicos, técnicos, financieros, humanos) para el adecuado funcionamiento e implementación del plan de emergencias.</li> <li>• Definir las responsabilidades y autoridades del personal que participa en el plan</li> <li>• Verificar el cumplimiento legal y de otra índole.</li> <li>• Conocer el plan de emergencias y acatarlo.</li> <li>• Hacer seguimiento al cumplimiento y eficacia del plan de emergencias</li> </ul>
<b>Responsable del SG-SST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y mantener actualizado el plan de emergencias, con el apoyo de la ARL.</li> <li>• Promover la formación y funcionamiento de la Brigada Integral de Emergencias.</li> <li>• Conformar la brigada de emergencias.</li> <li>• Coordinar, verificar y auditar los estándares del plan de emergencias</li> <li>• Asumir la coordinación del plan de emergencias formulando los objetivos, metas, procedimientos e instructivos necesarios tendientes a la prevención, control de riesgos y preservación del medio ambiente.</li> <li>• Informar a la Alta dirección (si se requiere) sobre la gestión del plan de emergencia.</li> <li>• Mantener actualizadas las obligaciones de cumplimiento aplicables a emergencias y su cumplimiento.</li> </ul>
<b>Brigada de Emergencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar cualquier situación de peligro que pueda desencadenar en emergencia.</li> <li>• Participar en la retroalimentación y evaluación de los simulacros o cuando se presente una emergencia.</li> <li>• Atender la emergencia (primer auxilio, evacuación) y clasificar la prioridad de atención.</li> <li>• Apoyar inspecciones de equipos de emergencias</li> <li>• Participar en las capacitaciones y simulacros programados.</li> <li>• Atender las situaciones de emergencia que se presenten y que estén al alcance de su atención.</li> </ul>
<b>Colaboradores, contratistas, visitantes y grupos de interés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.</li> <li>• Participar activamente de las capacitaciones y actividades desarrolladas</li> <li>• Proponer las acciones de mejora para prevenir otros eventos</li> <li>• Procurar el cuidado integral de su salud</li> <li>• Informar inmediatamente la ocurrencia de un incidente o impacto ambiental o situaciones que puedan causar una emergencia.</li> <li>• Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud, seguridad o medio ambiente.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

- **Competencias de los Brigadistas**

Los Brigadistas deben contar con vocación de servir, buena salud física y mental, liderazgo, conocimientos de cómo atender emergencias, capacidad de toma de decisiones, responsabilidad y motivación. Esto se puede observar en el formato hoja de vida brigadista, código F-OP-13.

- **RECURSOS FISICOS**

- ✓ **Equipos contra incendio**

En la organización de La Casa del Café, no dispone de equipo contra incendios ya que los extintores se encuentran vencidos; así que estos deben ser recargados para que en el caso de un incendio tengan con que atenderlo.

- ✓ **Señalización**

Las instalaciones de la organización cuentan con señalización de la ruta de evacuación y su correspondiente extintor.

La Señalización de Emergencia, contiene las principales indicaciones utilizadas en La Casa del Café para localizar los medios de protección contra incendio, la evacuación, el salvamento y el socorro.

- **ORGANISMOS DE SOCORRO**

En la siguiente tabla, se registran los principales organismos de socorro a los que la empresa podría recurrir inmediatamente en caso de una emergencia.

**Tabla 64. Organismos de Socorro**

ENTIDAD	TELEFONOS
Policía	123 / 2129907
Bomberos	119 / 2125787
Defensa Civil	144 / 212822
Transito	2124847 / 2125742
Cruz Roja	132 / 2105468

Fuente: Elaboración propia

### 6.12.3 Análisis de amenazas y vulnerabilidad

- Objetivos

Determinar la ubicación, características, consecuencias y patrón de comportamiento de fenómenos de tipo natural provocados por el hombre o por los procesos de La Casa del Café, y que en cualquier momento puedan generar alteraciones repentinas en las actividades normales de la misma.

Determinar el nivel de explosión y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupo de elementos ante una amenaza específica, teniendo en cuenta los elementos sometidos a riesgo como son: personas, recursos, sistemas y procesos. Identificación de Amenazas

Las amenazas se pueden convertir:

**Tabla 65. Identificación de amenazas**

IDENTIFICACION DE AMENAZA		
TECNOLOGICAS	NATURALES	SOCIALES
Incendio	Inundación	Manifestaciones
Explosión	Sismos	Vandalismo
Fugas	Vendaval	Robo - Atraco
Derrames	Terremotos	Atentados
	Tormentas Eléctricas	

Fuente: Elaboración propia

## El análisis de la vulnerabilidad

Mediante observación directa a todas las instalaciones de la empresa, se analizaron los siguientes aspectos:

Verificación de la información general proporcionada por la empresa, en cuanto a antecedentes de eventos ocurridos en tiempo pasado, análisis directo en las instalaciones para identificar amenazas tanto internas como externas.

**Tabla 66. Límites de aceptabilidad**

Nivel	Descripción
Improbable (leve)	Nunca ha sucedido, es prácticamente imposible
Remoto (Poco Probable)	Sería una coincidencia rara, pero es posible
Ocasional (Probable)	Es completamente posible que ocurra alguna vez
Frecuente (Esperada)	Es el resultado más probable si una situación de peligro existe

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 34. Interpretación del riesgo**

<b>PROBABILIDAD</b>	Frecuente (esperada) 4	<b>Tolerable (moderado)</b>	<b>50% Inaceptable (débil)</b>	<b>75% Inaceptable (débil)</b>	<b>100% Inaceptable (débil)</b>
	Ocasional (probable) 3	<b>Aceptable (fuerte)</b>	<b>Tolerable (moderado)</b>	<b>Inaceptable (débil)</b>	<b>Inaceptable (débil)</b>
	Remoto (poco probable) 2	<b>Aceptable (fuerte)</b>	<b>Tolerable (moderado)</b>	<b>Tolerable (moderado)</b>	<b>Inaceptable (débil)</b>
	Improbable (leve) 1	<b>Aceptable (fuerte)</b>	<b>Aceptable (fuerte)</b>	<b>Aceptable (fuerte)</b>	<b>Tolerable (moderado)</b>
		Insignificante (bajo) 1	Marginal (moderado) 2	Critica (alto) 3	Catastrófica (significante) 4
<b>CONSECUENCIA</b>					

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 67. Identificación de amenazas**

IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS									
FACTORES RELACIONADOS CON LOS PROCESOS			FACTORES RELACIONADOS CON LA AMENAZA						
No. AMENAZAS	SITIO	SISTEMAS DE GESTIÓN	DESCRIPCION	IDENTIFICACION DE AMENAZA	AMENAZA	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	DESCRIPCION DE LA AMENAZA	ASPECTOS CRITICOS	VULNERABILIDAD
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de LA CASA DEL CAFE se puede presentar un robo- atraco ya que se puede presentar en cualquier momento, además no se evidencia alarma contra robo.	Social	Robo- Atraco	ALTO	La situación de robo es impredecible, la cual puede ocasionar mucho daño incluso la muerte.	en caso de que ocurra un robo o atraco es necesario tener claro un protocolo de cómo proceder ante esta amenaza.	Recurso Humano
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de La Casa del Café es propenso en temporadas de lluvia ya que se puede presentar vendavales, granizadas, tormentas eléctricas.	Naturales	vendavales, granizadas, tormentas eléctricas	BAJO	La situación de vendavales, granizadas, tormentas eléctricas se puede presentar en el momento más inesperado.	A la hora de presentarse la amenaza en las instalaciones se debe seguir el protocolo que se establece según el procedimiento.	Propiedad (Finanzas)
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de LA CASA DEL CAFE un incendio se puede presentar por el recalentamiento de los sistemas eléctricos y de todo aparato que influya con cualquier corriente eléctrica.	Natural	Incendio	BAJO	El exceso de equipos eléctricos dentro de la oficina sobrecarga las instalaciones eléctricas provocando un tentativa de incendio por corto circuito.	La naturaleza de la labor en las instalaciones de LA CASA DEL CAFE de todos aquellos dispositivos electrónicos que se requieren para la labor, puede en cualquier momento provocar un sobrecalentamiento de los tomas eléctricos y ocurre el conato de incendio.	Propiedad (Finanzas)
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	Las instalaciones de la oficina de LA CASA DEL CAFE aunque no son antiguas el conocimiento de actuación en caso de sismo es un muy básico.	Natural	Sismo	BAJO	La situación de sismo se presenta en el momento más inesperado y el espacio es muy reducido para evacuar.	A la hora de presentarse el sismo el protocolo de evacuación dependerá del conocimiento que se tenga del lugar, pero se presenta fallas ya que no hay un lugar de punto de encuentro lo cual impide la eficiencia de la respuesta ante la emergencia.	Recurso Humano

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 68. Valoración de vulnerabilidad**

VALORACION DE VULNERABILIDAD					
FACTORES RELACIONADOS CON LA VALORACION DE LA AMENAZA					
PROBABILIDAD	CONSECUENCIA	INTERPRETACION DEL RIESGO	NIVEL DE EMERGENCIA	NIVEL DE RESPUESTA	TRATAMIENTO DEL RIESGO
<b>Remoto (poco probable)</b>	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)
<b>(Probable)</b>	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)
<b>Improbable (Leve)</b>	Marginal (Moderado)	Aceptable (Fuerte)	Bajo	Evento	Asumir el riesgo (certitud eficiente)
<b>Remoto (poco probable)</b>	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 69. Determinación de controles**

DETERMINACION DE CONTROLES				
FACTORES RELACIONADOS CON LOS CONTROLES				
CLASE DE PROCEDIMIENTOS	FACTOR	MAGNITUD DE LAS CONSECUENCIA	MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES	MEDIDAS DE CONTROLES PROPUESTAS
General	Procedimiento en caso de incendio estructural	Muerte o lesiones de las personas que se encuentren en el local, destrucción total o parcial de las instalaciones y equipos que se encuentren en la oficina, suspensión temporal de las labores.	Se cuenta con extintor	Se requiere reguladores de energía con su respectivo voltímetro, y igual manera la respuesta ante la emergencia por incendio tipo c.
General	Procedimiento en caso de Sismo	Destrucción de las instalaciones, heridos al momento de evacuación y paralización de las operaciones en la oficina.	No existen medidas para controlar esta amenaza	Realizar más de un simulacro de evacuación al año, Capacitar al personal de oficina en los protocolos de evacuación.
Especifico	Procedimiento en caso de atentados	Heridos en el momento, muerte.	El apoyo de las fuerzas de policía en el momento que sea requerida.	De otra parte, en el evento que a las instalaciones ingrese personal armado manifestando su intención de hacer daño sobre las personas presentes, se deberá de conservar la calma y tratar de dar aviso a la autoridad sin despertar sospecha del agresor.
General	Procedimiento eventos atmosféricos	Heridos en el momento, muerte.	No existen medidas para controlar esta amenaza	Para prevenir los posibles efectos negativos de un vendaval o una tormenta sobre las instalaciones de La Casa del Café es necesario contar con locaciones bien estructuradas y resistentes que minimicen el impacto.

Fuente: Elaboración propia

#### 6.12.4 Auditorías internas

Las auditorías internas, denominadas en algunos casos auditorías de primera parte, se realizan por la propia organización, o en su nombre, para la revisión por la dirección y para otros propósitos internos, por ejemplo: para confirmar la eficacia del sistema de gestión o para obtener información para la mejora del sistema de gestión.

Hay que recordar que las auditorías internas al igual que otro tipo de auditorías de sistemas de gestión se define por depender de varios principios que deberían ayudar a hacer de la auditoría una herramienta eficaz y fiable en apoyo de las políticas y controles de gestión, proporcionando información sobre la cual una empresa puede aplicar medidas para mejorar su desempeño.

**Tabla 70. Documentos de auditoría interna**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-05 Procedimiento de auditorías Internas	N/A
F-AD-05 Formato lista de chequeo Auditoría Interna	N/A
F-AD-09 Formato Plan de Auditorías	Ver anexo (35)
F-AD-07 Formato Informe de Auditoría	Ver anexo (36)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO AUDITORIAS INTERNAS</b>	Código: PD-AD-04
		Versión: 01
		Fecha:

#### OBJETIVO

Establecer las pautas necesarias para realizar las auditorías internas en La Casa del Café de acuerdo con los lineamientos de la empresa y las normas aplicables según los Sistemas de Gestión adoptados por la organización.



## **ALCANCE**

Este procedimiento aplica a las actividades a desarrollar en las auditorías Internas que se realicen a los procesos y elementos de los Sistemas de Gestión adoptados por La Casa del Café.

## **DEFINICIONES**

**Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría.

**Auditoría Interna:** Proceso sistemático, objetivo e independiente realizado por la misma Organización.

**Sistema de Gestión:** Conjunto de elementos mutuamente relacionados, utilizados para establecer la política y además para definir y controlar una Organización con respecto a la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Ambiental y Competencia de Laboratorios de Ensayo y Calibración.

**Alcance de la Auditoría:** El alcance describe la extensión y límites de la auditoría en términos de localización física, unidades organizacionales, actividades y procesos por auditar, y el periodo de tiempo cubierto por la auditoría.

**Auditado:** Organización o persona que se somete a una auditoría.

**Equipo Auditor:** Conformado por el Auditor Líder, el Auditor y el Auditor en formación quienes llevan a cabo una auditoría, con el apoyo de expertos técnicos, si se requieren.

## **RESPONSABLES**

**Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable por la ejecución de este procedimiento:** Gerente, responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.

## DOCUMENTOS RELACIONADOS

Legislación vigente.

Decreto 1072 de 2015.

Resolución 0312 de 2019

**Tabla 71. Descripción de actividades**

NO .	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Objetivos de la Auditorías</b>	Establecer la conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, con respecto a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, requisitos del cliente, de ley y de la organización. Evaluar la eficacia del SG-SST así como el cumplimiento de los objetivos propuestos. Proporcionar a los responsables de los procesos auditados la oportunidad de mejoramiento. Velar por la disciplina y permanencia del SG-SST.	Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato Plan de Auditorías F-AD-09
2	<b>Etapas de la Auditoría</b>	La auditoría se deben cumplir con los siguientes pasos o etapas: a) Planificación b) Preparación c) Ejecución d) Informe e) Seguimiento	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	N/A
3	<b>Planificación</b>	El equipo auditor con el fin de acordar las generalidades del desarrollo de la auditoría, procede a compilar la información necesaria de acuerdo a los criterios establecidos en él: teniendo en cuenta que se auditen todos los procesos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. <b>Proceso a Auditar</b> • Documentación propia del proceso divulgada a través del Mapa de Macro procesos. • Resultado de las auditorías internas y externas previas y de revisiones por la Dirección. • Planes de Mejoramiento existentes. • Desempeño en los indicadores de gestión. • Mapa de Riesgos. • Los cambios significativos en la Entidad y su operación para la prestación del servicio. • Normatividad aplicable	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05
NO .	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
4	<b>Preparación</b>	Aprobada la programación de las auditorías se tienen en cuenta los siguientes pasos para su preparación:  <b>Designación del líder del equipo auditor:</b> El	Auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05

		<p>representante de gerencia es el encargado de designar un líder de equipo auditor para cada auditoría específica.</p> <p><b>Definición de los objetivos, el alcance y los criterios de auditoría:</b> Con los objetivos de la auditoría se definen qué es lo que se va a lograr con la auditoría; el alcance describe la extensión y los límites de la auditoría, tales como ubicación, actividades y procesos que van a ser auditados y el tiempo de duración de la auditoría.</p> <p><b>Selección del Equipo Auditor.</b> Se realiza teniendo en cuenta la competencia necesaria para lograr los objetivos de la auditoría, cuando haya un solo auditor este debe desempeñar todas las tareas aplicables para el equipo auditor.</p> <p><b>Revisión de la Documentación:</b> La documentación del auditado debe ser revisada para determinar la conformidad del sistema con los criterios de la auditoría.</p> <p><b>Preparación del Plan de Auditorías.</b> El equipo auditor prepara un Plan de Auditorías, el cual proporciona la base para el acuerdo entre el equipo auditor y el auditado, respecto a la realización de la auditoría. El plan de auditoría contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los objetivos de la auditoría.</li> <li>• Los criterios de la auditoría y los documentos de referencia.</li> <li>• El alcance de la auditoría.</li> <li>• Las fechas y hora estimada para realizar las actividades de la auditoría, incluyendo las reuniones con la dirección del auditado y las reuniones del equipo auditor.</li> <li>• Nombres de los auditores y de los auditados.</li> </ul> <p><b>Asignación de tareas al Equipo Auditor.</b> El líder del equipo auditor, en acuerdo con el equipo auditor asigna a cada miembro del equipo las responsabilidades y tareas para auditar funciones, procesos, lugares o actividades específicos.</p> <p><b>Preparación de los Documentos de Trabajo.</b> Los miembros del equipo auditor deben revisar la información pertinente de las tareas asignadas y prepara los documentos de trabajo que sean necesarios como referencia y registros del desarrollo de la auditoría.</p>		Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05
<b>NO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>RESPONSABLE ACTIVIDAD</b>	<b>REGISTRO</b>
5	ejecución	Realizar reunión de apertura con el Líder del Proceso y su equipo de trabajo, presentar al Equipo Auditor, confirmar objetivos, alcance y criterios de auditoría; plan de auditoría, metodología a aplicar, y demás temas que se	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05

		<p>consideren necesarios dejando evidencia en el formato Informe de Auditoría Interna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confirmar el plan de auditorías.</li> <li>• Proporcionar un breve resumen de cómo se llevara a cabo las actividades de auditoría.</li> <li>• Confirmar los canales de comunicación.</li> <li>• Proporcionar al auditado la oportunidad de realizar preguntas.</li> </ul> <p>Finaliza la reunión de apertura se procede a desarrollar la auditoría de acuerdo a lo establecido en el plan de auditorías.</p> <p><b>Recopilación y Verificación de la Información.</b> Durante la auditoría, por medio de muestreos apropiados deber recopilarse y verificarse la información pertinente a los objetivos, alcances y criterios de la auditoría, incluyendo la relacionada con las interrelaciones entre funciones, actividades y procesos. Toda la información que se verifique constituye evidencia de la auditoría y se registra en la lista de verificación.</p> <p><b>Hallazgos de la Auditoría.</b> La evidencia de la auditoría debe ser evaluada para generar los hallazgos de la auditoría, los cuales pueden indicar tanto como conformidad como no conformidad con los criterios de auditoría, estas deben ser aclaradas en la lista de verificación. Cuando se presente una no conformidad el auditor debe registrarla en el formato de Acción Correctivas o Preventiva, y llevarlas a reunión con el equipo auditor.</p> <p><b>Preparación de las conclusiones de la Auditoría.</b> El equipo auditor debe reunirse antes de la reunión de cierre para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los hallazgos de la auditoría y cualquier otra información apropiada recopilada durante la auditoría.</li> <li>• Acordar las conclusiones de la auditoría.</li> <li>• Preparar las conclusiones si estuviera especificado en los objetivos.</li> <li>• Comentar el seguimiento de la auditoría.</li> </ul> <p><b>Realización de la Reunión de cierre.</b> Consiste en comunicar a los auditados de manera verbal o escrita los hallazgos y las conclusiones de la auditoría.</p>	Trabajo, y auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05
NO	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
6	Preparación, Aprobación y Distribución del Informe de la	El representante a la gerencia es el responsable de la preparación y del contenido del informe de la auditoría y debe incluir o hacer referencia a lo siguiente: Los objetivos de la auditoría.	Representante de la Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la	Formato Informe de Auditoría F-AD-07

	Auditoría	<p>El alcance de la auditoría.  La identificación de los procesos auditados.  La identificación del líder del equipo auditor y de los miembros del equipo auditor.  Las fechas y los lugares donde se realizaron las actividades de auditoría.  Los criterios de la auditoría.  Análisis de la auditoría, se especifican las no conformidades y oportunidades de mejora.  Las conclusiones de la auditoría.</p> <p>El informe de auditorías se emitirá en un periodo de ocho días hábiles, si esto no es posible debe comunicarse a la organización las razones del retraso y acordar una nueva fecha.  Si la auditoría interna es contratada con una empresa externa, se utilizará el formato estipulado por el auditor para la presentación del informe.</p>	Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	
7	Seguimiento	Después que los responsables de los procesos auditados han recibido en informes de auditorías debe planificar e implementar las acciones necesarias para eliminar las no conformidades y registrar las oportunidades de mejora; el auditor realiza el seguimiento de la auditoría dentro de los plazos acordados. Se considera la auditoría como finalizada cuando todas las no conformidades han sido corregidas.	y auditores de la organización o contratados	Formato Informe de Auditoría F-AD-07
8	Criterios Para La Selección Del Auditor Interno	<p>La fiabilidad en el proceso de auditoría y la confianza en el mismo depende de la competencia de quienes llevan a cabo la auditoría, por esta razón se establecen a continuación los criterios para la selección de las auditorías internas.</p> <p>Educación: Profesional o especialista en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.  Formación. Auditor interno Integral.  Conocimientos en: Métodos y técnicas relativos a la calidad, terminología específica del sector, características técnicas de los procesos y productos, y prácticas específicas del sector.  Experiencia: Haber realizado o participado en auditorías internas</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración propia

## Registros

**F-AD-05** Formato lista de chequeo Auditoría Interna

**F-AD-09** Formato Plan de Auditorías

**F-AD-07** Formato Informe de Auditoría

## ANEXOS

N/A

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha:	Fecha:	Fecha:

### Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

### 6.12.5 Revisión por la dirección

El compromiso de la Dirección con el SG-SST de la empresa La Casa del Café se compromete realizar la evaluación de este en conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

La revisión permitirá:

- ✓ Verificar si existen los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
- ✓ Cerciorarse de la participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Revisar silla información es oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- ✓ Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Los resultados arrojados a partir de esta evaluación deben ser documentadas y ser comunicados al vigía y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la realización oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

**Tabla 72. Documentos de revisión por la alta dirección.**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
F-AD-08 Formato informe revisión por la alta dirección	Ver anexo (38)
F-AD-06 Formato revisión por la alta dirección	Ver anexo(37)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO REVISION POR LA DIRECCION</b>	Código: PD-AD-05
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Conocer y evaluar desde la Alta Dirección el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; verificando su cumplimiento y los recursos para su implementación, efectividad y mejora continua.

## **ALCANCE**

El procedimiento inicia con la programación y planeación de la revisión por la dirección de La Casa del Café y finaliza con la definición de los planes de mejoramiento con base en las sugerencias, decisiones y conclusiones de la revisión.

## **DEFINICIONES**

**Revisión:** Actividad emprendida para verificar y asegurar la efectividad del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas del máximo nivel jerárquico que dirigen y controlan una entidad.

**Mejora continua:** Acción permanente realizada, con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos para el cumplimiento del SG-SST y optimizar el desempeño de los procesos.

**Adecuación:** Suficiencia de las acciones para cumplir los requisitos.

**Acción correctiva:** Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una No conformidad detectada en una situación no deseable.

**Desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Resultados medibles de la gestión de una Organización de sus riesgos. La medición del desempeño incluye medir la efectividad de los controles establecidos por la organización y el cumplimiento de su política en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **RESPONSABLES**

**Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



## DOCUMENTOS RELACIONADOS

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 de 2019

### Descripción de actividades

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Revisión	<p>En esta revisión se identifica el cumplimiento de los requisitos del SG-SST. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>La realización de la revisión debe hacerse por lo menos 1 vez al año.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Revisión por la Alta Dirección F-AD-06
2	Definir los parámetros de la revisión	<p>Se recopila la información propia de cada proceso necesaria para la revisión por la dirección, relacionada con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar resultados de auditorías.</li> <li>• Evaluar el desempeño de los procesos y conformidad con el producto/servicio.</li> <li>• Evaluar el cumplimiento de no conformidades y acciones correctivas.</li> <li>• Verificar los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes a los sistemas de gestión.</li> <li>• Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma</li> <li>• Revisar el estado de las acciones propuestas en las revisiones por la dirección previas.</li> <li>• establecer grado en que se han logrado los objetivos.</li> <li>• Verificar la adecuación de los recursos asignados y si son necesarios para el Sistema de</li> </ul>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Revisión por la Alta Dirección F-AD-06

		<p>Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades.</li> <li>• Establecer posibles cambios que pueden afectar el sistema o a los colaboradores.</li> <li>• Identificar las oportunidades de mejora.</li> <li>• Evaluar la satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes.</li> <li>• Revisar las políticas.</li> <li>• Identificar estado de acciones correctivas y preventivas.</li> <li>• Recolectar información de investigaciones de Incidentes (casi accidentes y accidentes)</li> </ul>		
3	<b>Documentar los resultados</b>	<p>Los resultados obtenidos de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.</p>	<p>Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Formato Informe Revisión por la Alta Dirección</p>

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS.

**F-AD-08** Formato Informe Revisión por la Alta Dirección

**F-AD-06** Formato Revisión por la Alta Dirección

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha: _____	Fecha: _____	Fecha: _____

## Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

### 6.12.6 Mejora continua

Para La Casa del Café la mejora continua se basa en la necesidad de revisar constantemente los procesos y operaciones de acuerdo al SG-SST; puesto que ello es importante en prevención por lo cual efectuar un seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas y planificadas es fundamental. Aquí, los responsables del Plan de Prevención juegan un papel importante que es el de verificar constantemente el desarrollo del mismo, impulsando cuantas acciones fueran necesarias y proponiendo los ajustes pertinentes.

### ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Para la empresa es necesario contar con el procedimiento de acciones preventivas y correctivas el cual permite optimizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tomando partido y técnicas de prevención y corrección.

Esta herramienta para la organización representa una mejora continua y potencializarían la eficacia de La Casa del Café. Además garantiza que se defina e implementen las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

**Tabla 73. Documentos acciones correctivas y preventivas**

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna	N/A
F-AD-07 Formato Informes de Auditorías	Ver anexo(36)
F-AD-08 Formato Informe Revisión por la Alta Dirección	Ver anexo(38)
F-AD-06 Formato Revisión por la Alta Dirección	Ver anexo(37)
F-AD-04 Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y de Mejora	Ver anexo(19)

Fuente: Elaboración propia

	<b>PROCEDIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA</b>	Código: PD-AD-02
		Versión: 01
		Fecha:

## OBJETIVO

Generar las acciones correctivas, preventivas y de mejora por medio de la definición de actividades, responsables y controles requeridos, buscando eliminar o mitigar las causas de las no conformidades reales o potenciales, con el fin de prevenir que estas situaciones se presenten o se vuelvan a presentar para mejorar el SG-SST.

## ALCANCE

Aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de La Casa del Café

## DEFINICIONES

**Acción Preventiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una situación a mejorar, una situación potencialmente no deseable o un riesgo.

**Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Oportunidad de Mejora:** Acción emprendida para optimizar y potencializar el desempeño de un proceso o el cumplimiento de los requisitos.

**Acción de mejora o Acción de mejoramiento:** Acción correctiva, preventiva o de optimización que se identifica y controla, para lograr mejoras en el desempeño de la organización del Sistema de Gestión Integrado de forma coherente con la política.

**Plan de mejoramiento:** Consolidado de acciones correctivas y preventivas que muestran las diferentes acciones de mejoramiento que ha implementado un proceso en el ciclo de mejora continua.

**Conformidad.** Cumplimiento de un requisito.

**No conformidad.** Incumplimiento de un requisito.

## **RESPONSABLES**

**Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:** responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Responsable por la ejecución de este procedimiento:** gerente, responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la empresa o contratados.

## **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

Legislación vigente.

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 de 2019.

## Descripción de actividades

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	<b>Identificación de las fuentes de información para la toma de acciones.</b>	<p>Para el desarrollo de acciones correctivas y/o preventivas es necesario buscar las fuentes de información para la toma de acciones que conlleven a la eliminación y/o prevención de las mismas según corresponda. Estas pueden ser las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclamación de los clientes y/o partes interesadas.</li> <li>• Quejas de los clientes.</li> <li>• Resultado de auditorías internas.</li> <li>• Incumplimiento de objetivos del SG-SST.</li> <li>• Resultado de la revisión por dirección.</li> </ul> <p>Resultados de mediciones. A partir del análisis de anterior y/o cualquier fuente de la Casa del Café, se deben instaurar acciones preventivas o correctivas para la eliminación de problemas reales o potenciales que afecten de cualquier manera el buen desempeño o imagen de la empresa.</p>	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
2	<b>Revisión de conformidades y las No conformidades</b>	Referenciar los criterios que se incumplen y las consecuencias reales o potenciales de los hallazgos. Cuando el hallazgo sea una oportunidad de mejora, se describen los beneficios que ésta ocasionaría.	auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato Informes de Auditorías F-AD-07
3	<b>Determinación de las causas de la no conformidad real o potencial.</b>	Por medio de herramientas o métodos de determinación de causas como lluvia de ideas, los cinco porque o diagrama causa efecto, identificar la causa raíz del hallazgo. Establecer el impacto que genera el hallazgo. En el caso que se pueda valorar registre el impacto económico.	auditores de la organización o contratados	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04
4	<b>Evaluación y determinación de acciones</b>	Definir acciones viables que aseguren el cierre del hallazgo con la revisión del líder del	Gerente, responsable del Sistema de	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones

	<b>que permitan la eliminación del problema real o potencial.</b>	proceso. Acordar con las áreas que se involucren de ser necesario. Realizar valoración del riesgo antes de implementar la acción correctiva o preventiva	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04
5	<b>Revisión y seguimiento de la eficacia de las acciones correctivas tomadas.</b>	Verificar si las acciones implementadas fueron eficaces ante el hallazgo evidenciado. La revisión de la eficacia se debe evidenciar en el formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora. Conforme al resultado de esta revisión se debe evidenciar el estado de la acción (Abierta o Cerrada).	Gerente, responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora
6	<b>Acción de mejora</b>	Las acciones de mejora que sean tomadas a beneficio del desarrollo de cualquier proceso en la empresa, se evidenciarán en el formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04, con el objeto de resaltar y motivar las mejoras de cada proceso.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04

Fuente: Elaboración propia

## REGISTROS

**F-AD-05** Formato lista de chequeo de Auditoría Interna

**F-AD-07** Formato Informes de Auditorías

**F-AD-08** Formato Informe Revisión por la Alta Dirección

**F-AD-06** Formato Revisión por la Alta Dirección

**F-AD-04** Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y de Mejora

## CONTROL DE ELABORACIÓN

Elabora: _____	Revisa: _____	Aprueba: _____
Fecha: _____	Fecha: _____	Fecha: _____

## Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01		Creación del procedimiento

### 6.12.7 Sistema de medición y control

Para La Casa del Café La importancia que tiene el hecho de medir la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo radica en la necesidad de tener un control del mismo para evitar que se incumplan algunos requisitos que pudieran poner en peligro la seguridad y salud laboral de nuestros trabajadores.

En la siguiente tabla se muestra información acerca de la matriz de los indicadores de estructura con las actividades relacionadas por la gerencia en cuanto a la implementación del sistema lo cual demuestra el compromiso de la alta gerencia de la organización para su realización y la importancia del cuidado a los colaboradores.



**Tabla 74. Matriz de indicadores del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo**

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
<b>Frecuencia de accidentalidad</b>	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
<b>Severidad de accidentalidad</b>	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
<b>Proporción de accidentes de trabajo mortales</b>	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
<b>Prevalencia de la enfermedad laboral</b>	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
<b>Incidencia de la enfermedad laboral</b>	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
<b>Ausentismo por causa médica</b>	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Fuente: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Esta es la matriz de indicadores la cual es de vital importancia puesto que ella permite medir el grado de cumplimiento y las medidas adoptadas en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta información ayuda a establecer metas y estudios comparativos con las acciones implementadas y así garantizar un excelente cumplimiento de los requisitos de la norma. Al tener esta información se pueden establecer metas y análisis comparativos con las acciones

implementadas. De este modo se garantiza el cumplimiento de lo exigido por la normatividad.

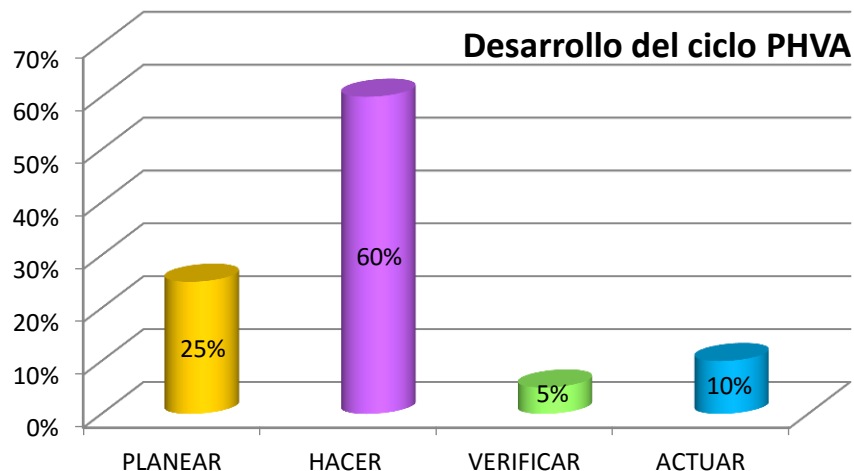
### 6.13 Evaluación de los estándares mínimos de acuerdo al diseño del SG-SST en la casa del café.

De acuerdo al diseño que se realizó a la empresa La Casa del Café, se logra establecer que esta se encuentra en un 25% según la evaluación de estándares mínimos basada en la Resolución 0312 de 2019, lo cual demuestra que hasta este momento toda la fase del planear ha sido efectuada.

**Tabla 75. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST**

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST			
Nivel de evaluación	Porcentaje de cumplimiento		
<b>crítico</b>	<b>total</b>	25%	

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



Por lo anterior se presenta una lista de chequeo donde se evidencia el cumplimiento de la fase PLANEAR dentro de la empresa. Acorde a la interpretación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 0312 de 2019, la

empresa La Casa del Café adquirió un porcentaje de cumplimiento del 25% lo que indica que su nivel de evaluación es crítico aun después de contar con el diseño para obtener un buen cumplimiento es pertinente que continúe con las fases que se encuentran posteriormente a la de planear, las cuales son: hacer, verificar y actuar.

**Tabla 76. Lista de chequeo de cumplimiento estándares mínimos**

No.	CRITERIO	CT	CP	NC	OBSERVACIONES
1	Se cuenta con una persona asignada para el diseño del Sistema de Gestión de SST		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
2	Se cuenta con afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
3	Se ha realizado capacitación en SG-SST		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
4	Se posee un Plan Anual de Trabajo		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
5	Se ha realizado a los colaboradores de la empresa evaluaciones médicas ocupacionales		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
6	Se ha realizado la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa
7	Se han establecido medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados		X		Se encuentra documentado, aun no se implementa

Fuente: Elaboración propia

## 7. CONCLUSIONES

A través de la investigación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fue realizado a la empresa de La Casa del Café se pudo evidenciar que organización cuenta con grandes pilares que la ayudan a mantenerse en el mercado con gran reconocimiento, imagen y aumento constante de las ventas; una gran ventaja de la organización es que el sector en el que se encuentra está teniendo una gran acogida por las personas ya que los productos elaborados a base de café cada día se vuelven más reconocidos lo que permite a la empresa que con su buena dirección pueda proyectarse tanto a nivel nacional como a nivel mundial para expandir sus ventas.

En base al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta indispensable que permite acogerse a las normatividades exigidas y cumplir con las leyes estipuladas. La empresa de La Casa del Café ahora cuenta con la fase de planeación donde se encuentran los procesos, procedimientos y formatos estipulados lo que hará que siguiendo las demás fases de hacer, verificar y actuar; la organización tenga un eficiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la mano con buena dirección de este.

Para concluir, cabe resaltar que la realización de este tipo de investigación deja en evidencia la importancia de la contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cada una de las herramientas utilizadas para el desarrollo de este proyecto y la aplicación que debe tener cada una de estas en la empresa ya que esto genera un ambiente de trabajo en el que prima la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de la organización. Sin importar la actividad económica o el sector al que pertenezca, todas las empresas deben ser conscientes de los cambios que se presentan en el entorno y en las leyes lo que permitirá una mejor adaptación a estos, además de conocer la situación actual y las tendencias del mercado para tomar mejores decisiones con argumentos claros y precisos.

## **8. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la organización seguir con la implementación verificación y actuación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se recomienda a la empresa comunicar con todos los colaboradores, el diseño del sistema para que se cumpla con lo estipulado según la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, también debe conservar disponibles y actualizados los formatos, registros y procedimientos para todos los colaboradores de la empresa, cuidar su difusión y aplicación con el propósito de medir de forma veraz y efectiva los objetivos del sistema planteado.

Es recomendable cerciorarse de que todas las personas que hacen parte de la organización asistan puntualmente a las capacitaciones, que tengan presente su autocuidado y los factores de riesgo existentes en la empresa para prevenir futuras lecciones.

Realizar las inducciones a los nuevos colaboradores para que estos puedan estar al tanto de las actividades de la organización y así puedan trabajar de manera más eficiente, se le facilite integrarse con los demás colaboradores más fácil será el proceso de socialización quedando así claro cuál será la función principal a realizar y el objetivo de su cargo, minimizando la probabilidad de generar accidentes e incidentes relacionados con su actividad laboral.

Establecer la Vigía de seguridad integrada por personas voluntarias y dedicadas pertenecientes del sistema participando en actividades tales como: promoción, divulgación e información sobre seguridad y salud en el trabajo a todos los integrantes de la empresa con el objetivo que todos intervengan en las actividades que se dispongan

## BIBLIOGRAFÍA

BERNAL T., Cesar A. Metodología de la Investigación para administración, económica, humanidades y ciencias sociales. PERSON Educación. 2006.

BETANCOURT GUERRERO, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad

CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición. McGrawHill. 2006.

DAVID, Fred. Conceptos de Administración estratégica. Pesaron Educación 2013

GÓMEZ, Marcelo M. Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Editorial bruja. 1ra Edición. 2006.

Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007. Pág. 30

MURILLO V, Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORIAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007.

PÉREZ V., Pastor E y MÚNERA V., Francisco N. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (ISO 9001: 2000) en cooperativas y empresas de económica solidaria. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. 2007. Pág. 50-51.

RAMAZZINI, Bernardino. De MorbisArtificum Diatriba, Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. Siglo XVIII. Edición Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Hispagraphis, S.A. 2011. Traducido.

SAMPIERI, Roberto H., FERNÁNDEZ C., Carlos, BAPTISTA L., María del Pilar. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Gran Hill. 5ta. Ed. 2010.

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gerencia estratégica: planeación y gestión. Teoría y metodología. Bogotá. 2010.

ZAPATA D., Álvaro. MURILLO V., Guillermo. MARTÍNEZ C., Jenny. Organización y Management naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza. Programa Editorial Universidad del Valle. Primera edición. 2006.

## WEBGRAFÍA

EL ESPECTADOR. Gastos en el sector salud. internet:<https://www.elespectador.com/opinion/gastos-en-el-sector-salud-columna-627149>

DANE. Boletín técnico importaciones. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/importaciones/bol\\_impo\\_ene18.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/importaciones/bol_impo_ene18.pdf). Ibíd., Boletín técnico importaciones

DINERO. Crecimiento del PIB de Colombia fue de 1,8% en el 2017. <http://www.dinero.com/economia/articulo/pib-colombia-2017/255503>

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 del 24 de enero del 1979. Congreso de Colombia. 1979. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>. 1979.

Ley 0312 de 2019. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf&ved=2ahUKEwiq09yMrofjAhVouVkkKHWcjd7IQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw0JhfQHWpp7slxJS75ppAxe](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf&ved=2ahUKEwiq09yMrofjAhVouVkkKHWcjd7IQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw0JhfQHWpp7slxJS75ppAxe)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RESOLUCIÓN 2013 del 06 de junio del 1986. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>. 1986.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562 del 11 de julio del 2012. Gobierno nacional. 2012. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. 2012.

SENA DE LA REPUBLICA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010 del 23 enero de 2006. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html). 2006



MINISTERIO DE GOBIERNO, DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN NACIONAL Y DE SALUD. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1108 del 31 de mayo de 1994.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 100 del 23 diciembre del 1993.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html). 1993

MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. DECRETO 614 del 14 marzo de 1984. 1984.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>. 1984

CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 9 del 24 de enero del 1979. Congreso de Colombia. 1979.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>. 1979.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RESOLUCIÓN 2400 del 22 de mayo de 1979. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.  
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>. 1979.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html). 1950

ICONTEC. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.  
<http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>. 2010

Organización Internacional del Trabajo. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms\\_116913.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf). 2009. Pág. 1.

Ministerio del Trabajo. Comité de Convivencia Laboral.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/medios-julio-2012/746-empresas-a-crear-comite-contra-el-acoso-laboral.html>. 2012

Organización internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf). Turín, Italia. 2009. Pág. 126.

Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad Industrial. [http://ccs.org.co/asistencia\\_interna.php?idtema=1](http://ccs.org.co/asistencia_interna.php?idtema=1). Publicación del 5 diciembre del 2016.

Ministerio del Trabajo. República de Colombia  
[https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig-52o39vQAhWF5CYKHbuuATMQFggpMAI&url=http%3A%2F%2Fmintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc\\_download%2F5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html&usg=AFQjCNFTWaiLkw5B5u1xZw4Xu5\\_TatVMGw&sig2=eQFbCfD6dgYjICMtEtg7Jw&bvm=bv.139782543](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig-52o39vQAhWF5CYKHbuuATMQFggpMAI&url=http%3A%2F%2Fmintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html&usg=AFQjCNFTWaiLkw5B5u1xZw4Xu5_TatVMGw&sig2=eQFbCfD6dgYjICMtEtg7Jw&bvm=bv.139782543),

Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Consulta realizada en [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf) 2010.

Introducción a la Teoría General de Sistemas <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/>

MARTÍNEZ, María., SILVA, María. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 2013. Consulta realizada en <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

ARAGÓN N., Luisa A. Universidad Católica. 2013. Consulta realizada en <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1440/2/RAE.pdf>

RODAS A., Julián M. Universidad Tecnológica de Pereira. 2007. Consulta realizada en <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/784/61362R685ep.pdf?sequence=1>

J. VELÁSQUEZ, Ángela. Universidad Lasalle. 2006. Consulta realizada en <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/4183>

Resolución 0312 de 2019. Disponible en: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Encuesta condiciones de salud

#### ENCUESTA CONDICIONES DE SALUD

El programa tiene como finalidad promover Hábitos de Vida y Trabajo Saludables. Esta información será manejada confidencialmente en beneficio de su salud.

#### I. DATOS GENERALES

FECHA				
NOMBRE		CEDULA		
NOMBRE DE LA EMPRESA				
CIUDAD:				
GENERO:	HOMBRE	MUJER		
EDAD (años)				
ESCOLARIDAD:				
¿PADECE SOBRE PESO? O ¿SU PESO ES SALUDABLE?				
¿EN SU GRUPO FAMILIAR PRESENTA ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES?				
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">CáncerhipertensiónColesterolDiabetesInfartoÚlcera</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Jaquecas o migrañaDermatitisInsomnio ninguna</td> </tr> </table>			CáncerhipertensiónColesterolDiabetesInfartoÚlcera	Jaquecas o migrañaDermatitisInsomnio ninguna
CáncerhipertensiónColesterolDiabetesInfartoÚlcera				
Jaquecas o migrañaDermatitisInsomnio ninguna				
¿DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES MESES HA SUFRIDO USTED DE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ALTERACIONES?				
¿TOMA ALGÚN TIPO DE MEDICAMENTOS ACTUALMENTE?				
SEÑALE EL NÚMERO DE VECES QUE REALIZA ACTIVIDADES DEPORTIVAS.				
1 vez por semana 2 a 3 veces por semana más de 3 veces por semana				
¿HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE DEPORTIVO?				
¿USTED FUMA?				
¿USTED CONSUME ALCOHOL?				
¿CON QUE FRECUENCIA?				
¿EN QUE AREA LABORA ACTUALMENTE?				
¿EJECUTA MOVIMIENTOS REPETITIVOS?				
SU JORNADA LABORAL ES DE:				
8 horas    menos de 8 horas    sin horario definido				
¿CUÁNTOS AÑOS O MESES LLEVA TRABAJANDO EN LA EMPRESA?				
¿HA SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO?				
¿HA SENTIDO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES EN MANOS, BRAZOS, PIES O				

<b>PIERNAS?</b> Adormecimiento u hormigueo    Disminución de la fuerza    Dolor o inflamación
<b>¿DURANTE SU TRABAJO SIENTE?</b> Dolor en el cuello - Dolor en los hombros - Dolor en la espalda Dolor en los codos, muñecas o manos - Dolor en las rodillas, tobillos o pies Dolor en la cintura - Dolor en las rodillas, tobillos o pies ninguno
<b>¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENE?</b> (Sin contrato, Ocasional/Informal), a término fijo, a término indefinido)
<b>¿TIENE TODAS LAS PRESTACIONES DE LEY?</b> (EPS, ARL, AFP)

<b>¿BAJO CUALES DE LAS SIGUIENTES CONDICIONES REALIZA USTED SU TRABAJO?</b> Escasa iluminación, Excesiva iluminación, Calor/Frío (cambios de temperatura), Fatiga: física, mental, visual, Humedad, Posturas incómodas, Ritmo de trabajo excesivo, Relaciones autoritarias, Otros.
--

**OBSERVACIONES:**

**FIRMA DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Entrevista La Casa del Café

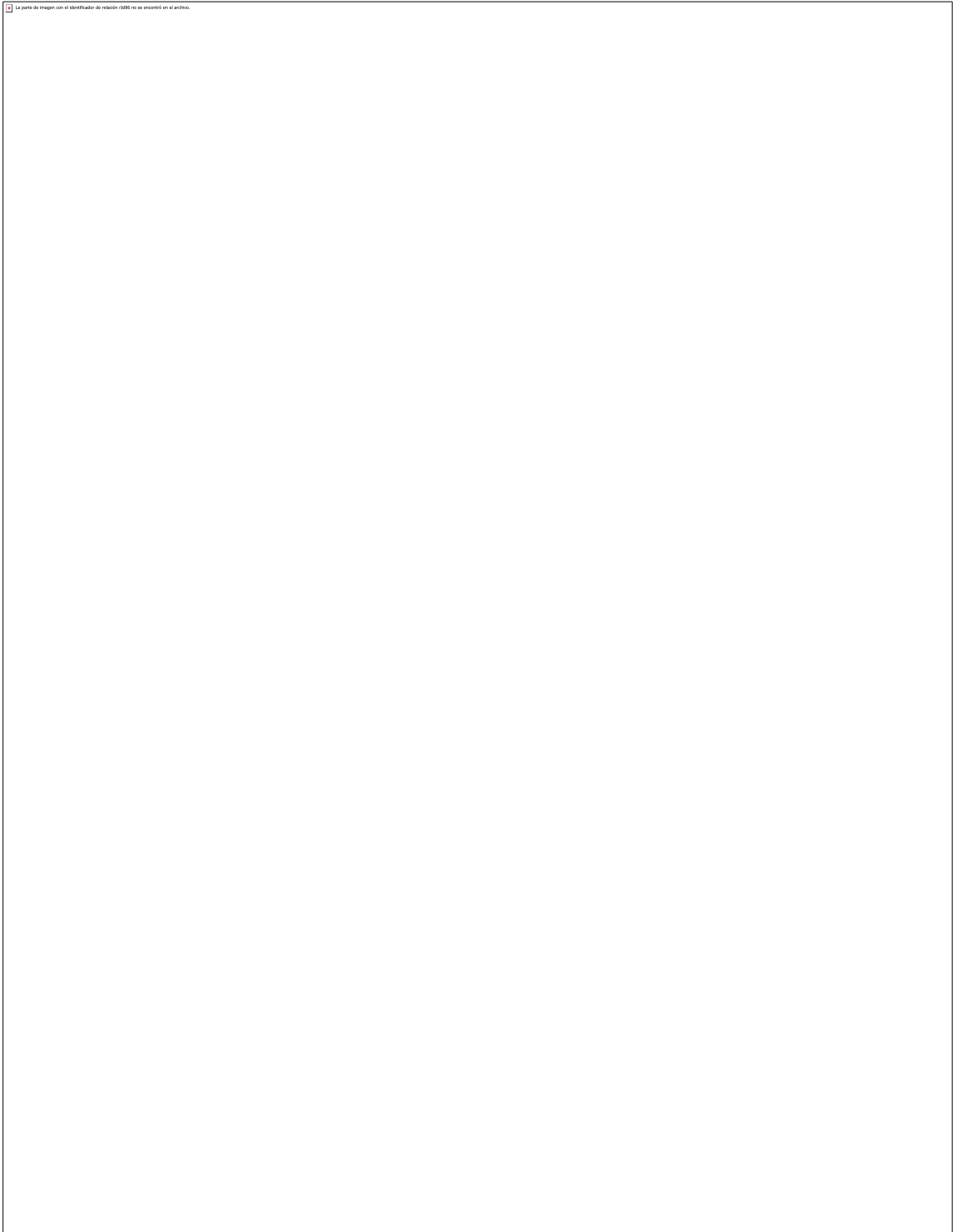


CORDIAL SALUDO.

LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. *Artículo 1º.*

La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

ENTREVISTA			
Ciudad:	Cartago		
Fecha:	13-Julio-2019		
Nombre de la empresa	La Casa del Café		
NIT	16232005		
Nombre del entrevistado	Gustavo	Cargo	Gerente
Nombre de quien realiza la entrevista	Kelly Chantal Aguirre		
¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?			
Cinco años			
¿su empresa se encarga de fabricar el café con el que realiza su producto final?			
Si ya que tienen marca propia.			
¿Qué imagen cree usted que tienen los consumidores de su empresa en comparación con la competencia?			
se tiene un buen café a comparación de la competencia			
¿Qué tan buena es la calidad de sus productos? ¿por qué?			
Excelente. Por que se maneja la mejor materia prima y una excelente manipulación buscando la inocuidad del producto			



**Anexo 3. Registro fotográfico de entrevista a gerente La Casa del Café**



#### Anexo 4. Cuestionario entrevista Nebraska

ENTREVISTA			
<b>Ciudad:</b>	Cartago Valle Carrera 4 # 11-87 Barrio/Carmen		
<b>Fecha:</b>	19 de junio del 2019		
<b>Nombre de la empresa</b>	Nebraska		
<b>NIT</b>	14572644 - 8		
<b>Nombre del entrevistado</b>	Cesar A. Ramírez	<b>Cargo</b>	Propietario
<b>Nombre de quien realiza la entrevista</b>	Natalia Galeano Cardona		

<b>¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?</b>
3 años y 9 meses
<b>¿Su empresa se encarga de fabricar el café con el que realiza su producto final?</b>
no
<b>¿Qué imagen cree usted que tienen los consumidores de su empresa en comparación con la competencia?</b>
El café es bastante diferente y su aroma es a buen café mejor que en otros lugares
<b>¿Qué tan buena es la calidad de sus productos? ¿por qué?</b>



Porque se tiene pleno conocimiento del café desde su cultivo hasta la entrega del producto final
<b>¿Garantiza la calidad de sus productos acorde a las expectativas y necesidades de los consumidores?</b>
Si
<b>¿Los precios de venta público se ajustan en relación con los de la competencia?</b>
Se ha realizado un estudio de la competencia y se tuvo como resultado que los precios son semejantes
<b>¿Cómo cataloga la efectividad del servicio de atención al cliente?</b>
Buena ya que nos cercioramos de que el cliente salga satisfecho con el servicio que se le presta en nuestro negocio
<b>¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?</b>
Si
<b>¿Tiene Documentado el SG-SST?</b>
Si
<b>¿Tiene afiliados a los colaboradores de la empresa a una ARL? ¿Por qué?</b>
Si
<b>¿Tiene Implementado el SG-SST? ¿Por qué?</b>
Aun está en proceso
<b>¿Qué beneficios ha traído para la empresa la implementación del SG-SST?</b>
Organización y seguridad

## Anexo 5. Cuestionario entrevista Volga Café Bar

ENTREVISTA			
<b>Ciudad:</b>	Cartago Valle		
<b>Fecha:</b>	19 de junio del 2019		
<b>Nombre de la empresa</b>	Volga Café Bar		
<b>NIT</b>	1088243894-1		
<b>Nombre del entrevistado</b>	Viviana Fernández	<b>Cargo</b>	Propietario
<b>Nombre de quien realiza la entrevista</b>	Natalia Galeano Cardona		

<b>¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?</b>
1 año
<b>¿su empresa se encarga de fabricar el café con el que realiza su producto final?</b>
no
<b>¿Qué imagen cree usted que tienen los consumidores de su empresa en comparación con la competencia?</b>
Se cree que los consumidores han tenido una buena imagen y que en tan poco tiempo se ha visto buen resultado y aprobación de los clientes ya que prefieren nuestro café.
<b>¿Qué tan buena es la calidad de sus productos? ¿por qué?</b>
Es un café de exportación dirigido a los Estados Unidos, un café traído de Calarcà y Huila.
<b>¿Garantiza la calidad de sus productos acorde a las expectativas y necesidades de los</b>

<b>consumidores?</b>
Si, se trabaja cada día para satisfacer las necesidades de los consumidores y tratar de brindarles un producto exactamente como ellos lo quieren
<b>¿Los precios de venta público se ajustan en relación con los de la competencia?</b>
Se considera que los productos son más asequibles que los de la competencia
<b>¿Cómo cataloga la efectividad del servicio de atención al cliente?</b>
Se considera que los clientes están a gusto con los colaboradores que en este momento están atendiendo a sus requerimientos
<b>¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?</b>
Si
<b>¿Tiene Documentado el SG-SST?</b>
Está en proceso
<b>¿Tiene afiliados a los colaboradores de la empresa a una ARL? ¿Por qué?</b>
Si, Sura
<b>¿Tiene Implementado el SG-SST? ¿por qué?</b>
No
<b>¿Qué beneficios ha traído para la empresa la implementación del SG-SST?</b>

## Anexo 6. Cuestionario entrevista Prospero Coffe Company

<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Ciudad:</b>	Cartago Valle. Carrera 5 # 1-83		
<b>Fecha:</b>	19 de junio del 2019		
<b>Nombre de la empresa</b>	Prospero Coffee Company		
<b>NIT</b>	14567261-0		
<b>Nombre del entrevistado</b>	Victoria Renteria	<b>Cargo</b>	Administradora
<b>Nombre de quien realiza la entrevista</b>	Natalia Galeano Cardona		

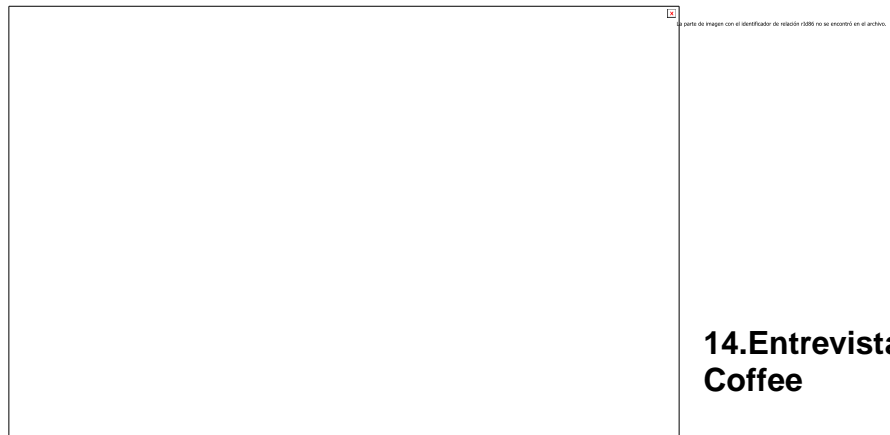
<b>¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?</b>
2 años
<b>¿su empresa se encarga de fabricar el café con el que realiza su producto final?</b>
Si, desde el cultivo hasta el producto final
<b>¿Qué imagen cree usted que tienen los consumidores de su empresa en comparación con la competencia?</b>
Es un café que tiene un mejor sabor y el cual permite resaltar todas las cualidades que posee un buen café.
<b>¿Qué tan buena es la calidad de sus productos? ¿por qué?</b>
Excelente porque desde que se siembre se cuida cada detalle para que el producto final llene todas las expectativas del consumidor
<b>¿Garantiza la calidad de sus productos acorde a las expectativas y necesidades de los consumidores?</b>
Si

<b>¿Los precios de venta público se ajustan en relación con los de la competencia?</b>
Se considera que los precios son un poco similares
<b>¿Cómo cataloga la efectividad del servicio de atención al cliente?</b>
Bien, se procura que el cliente tenga la mejor atención desde que entra a nuestras instalaciones hasta que salga de ellas
<b>¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?</b>
Si
<b>¿Tiene Documentado el SG-SST?</b>
Si
<b>¿Tiene afiliados a los colaboradores de la empresa a una ARL? ¿Por qué?</b>
Si, Sura
<b>¿Tiene Implementado el SG-SST? ¿por qué?</b>
Si
<b>¿Qué beneficios ha traído para la empresa la implementación del SG-SST?</b>
Que cada proceso que se realiza se está llevando a cabo de acuerdo al SG-SST ha prevenido los accidentes y permite tener más cuidado con las actividades que se llevan a cabo

## Anexo 7. Fotos entrevista competencia

### Figura 13. Entrevista Nebraska

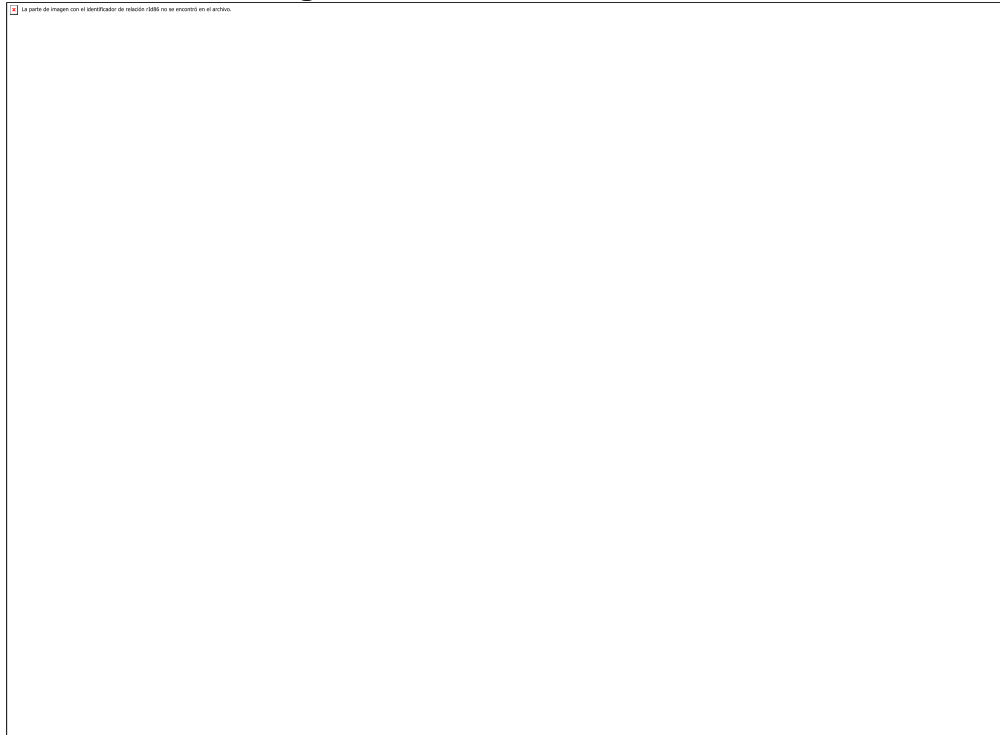
**Figura  
Prospero  
Company**



**14. Entrevista  
Coffee**



**Figura 15. Entrevista Volga Café Bar**




## **Anexo 8.Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La parte de imagen con el identificador de relación (R305) no se encontró en el archivo.

## **Anexo 9. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La parte de imagen con el identificador de relación r385 no se encontró en el archivo.

## Anexo 10.Formato cronograma de capacitación y entrenamiento

			<b>FORMATO CRONOGRAMA A DE CAPACITACIONES</b>		Código:										
					F-OP-15										
					Versión:										
					01										
					Fecha:										
AÑO 2019														Actividades programadas Vs cumplidas	
ACTIVIDADES	Periodicidad	RESPONSABLES	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Ag-19	Sep-19	Oct-19	Nov-19		Dic-19
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P		E
<b>capacitaciones y entrenamiento brigadas de emergencia</b>															
Plan de emergencia: activación alarmas, fuego, extintores, clase de fuego, uso de lava ojos, evacuación	Mensual	Responsable del SG-SST													
Plan de emergencia, clase de extintores, y prácticas de extintores	Mensual	Responsable del SG-SST													
Evacuación	Mensual	Responsable del SG-SST													
Primeros Auxilios	Mensual	Responsable del SG-SST													
<b>Equipo de Protección Personal</b>															
Inspección Inventario Inicial Stock Dotaciones de E.P.P	Diario														
Verificación de Registros de Entrega de															




E.P.P															
Capacitaciones y Entrenamiento en General															
Inducción específica de Sitio – Descripción del Proyecto		Responsable del SG-SST													
Políticas de la Compañía		Responsable del SG-SST													
SG-SST- Generalidades		Responsable del SG-SST													
Primeros Auxilios estándar adultos		Responsable del SG-SST													
AÑO 2019														Actividades programadas Vs cumplidas	
ACTIVIDADES	Periodicidad	RESPONSABLES	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Agosto-19	Sep-19	Oct-19	Nov-19		Dic-19
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P		E
capacitaciones y entrenamiento brigadas de emergencia															
Ergonomía de la Oficina		Responsable del SG-SST													
Permisos de Trabajo		Responsable del SG-SST													
investigación de Incidentes		Responsable del SG-SST													
Funciones de Vigia		Responsable del SG-SST													
Análisis e investigación de accidentes		Responsable del													





## Anexo 11. Formato registro de inducción y reinducción

	<b>FORMATO REGISTRO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: F-OP-09
		Versión: 01
		Fecha:

REGISTRO INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
<b>FECHA:</b>	<b>INDUCCIÓN</b>	<b>REINDUCCIÓN</b>
<b>NOMBRE:</b>	<b>CEDULA:</b>	
<b>AREA/SECCION:</b>	<b>CARGO:</b>	
<b>ENCARGADO DE LA INDUCCION:</b>		

### OBJETIVO GENERAL

Facilitar a los colaboradores de La Casa del Café la integración al contexto de la organización y dinámica además de fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional para el buen desempeño de su cargo. Dentro de la inducción se trataran los siguientes puntos:

- conceptos básicos de Seguridad y Salud
- bases del Sistema General de Riesgos Laborales
- explicación y entrega de normas generales de Seguridad y Salud
- divulgación factores de riesgo al interior de la empresa

#### FISICO (RUIDO-RADIACIONES –SOL)

**BIOMECANICOS  
(ERGONOMICOS)**

**CONDICIONES DE SEGURIDAD  
(PUBLICO)**

**PSICOSOCIAL (CARGAS MENTALES-MONOTONIA)**

Yo como trabajador de la empresa estoy comprometido con las normas y procedimientos de seguridad dados por la empresa para el desarrollo seguro de mi labor.


Duración de la inducción: 1:00 hora

Declaro que conozco las normas internas, así mismo los procedimientos generales de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, me comprometo a cumplirlas e informar de inmediato cualquier condición que considere afecte mi salud y condiciones de trabajo

\_\_\_\_\_  
**Firma del trabajador**

\_\_\_\_\_  
**Firma responsable del SG-SST**

**Anexo 12. Formato registro de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo**

	<b>FORMATO REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: F-OP-08
		Versión: 01
		Fecha:


<b>Área / Empresa / Organización que Recibió la Capacitación:</b>		<b>Lugar, Fecha y Hora de Ejecución de la Capacitación:</b>	
<b>Material Entregado:</b>		<b>Intensidad de la Capacitación y/o Entrenamiento:</b>	
<b>Persona que Dirigió la Capacitación:</b>		<b>Tema de la Capacitación y/o Entrenamiento</b>	
<b>Ítem</b>	<b>Nombre del participante</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma del Participante</b>
1			
2			
3			
<b>Firma del capacitador</b>			

**Anexo 13. Formato registro asistencia**

	<b>FORMATO DE REGISTRO DE ASISTENCIA</b>	Código: F-OP-02
		Versión: 01
		Fecha:

<b>Ciudad</b>	<b>Lugar</b>	<b>DD</b>	<b>MM</b>	<b>AA</b>
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>			<b>TEMAS TRATADOS</b>	
Inducción			¿Cuál?	
Reinducción				
Charla de seguridad				
Reuniones de SST / Operativas				
Seminario / Taller / Curso				
Capacitación específica al cargo				
Otra				
<b>No</b>	<b>Nombre del Trabajador</b>	<b>Cédula de Ciudadanía</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
<b>Observaciones:</b>				
<b>Persona responsable de la actividad</b>				
<b>Nombre</b>			<b>Firma</b>	

**Anexo 14. Formato evaluación de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo**

	<b>FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST</b>	Código: F-OP-10
		Versión: 01
		Fecha:

<b>Nombre:</b>	<b>Cedula:</b>
<b>Fecha:</b>	<b>Cargo:</b>

Califique el cumplimiento, teniendo en cuenta la siguiente tabla:	
<b>Insatisfactorio:</b> No tiene claros los conocimientos. Existen múltiples aspectos a	<b>0</b>

mejorar.	
<b>Bueno:</b> Muestra claros conocimientos, pero aún puede mejorar más.	<b>0,5</b>
<b>Alto desempeño:</b> Muestra total dominio del conocimiento, puede enseñar y compartir a los demás.	<b>1</b>
<b>TEMAS A EVALUAR</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
1.Cuál es la misión y visión de la empresa:	
2. Mencione tres responsabilidades de los trabajadores en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:	
3. Si presenta un accidente de trabajo cuando se debe reportar: a. Inmediatamente ____ b. Al siguiente día ____ c. Cuando me acuerde ____ d. Días después porque me surgió un dolor ____ e. A la semana siguiente ____	
3.1 Que es accidente de trabajo:	
4. Mencione tres riesgos a los que está expuesto en su área trabajo:	
5. Cuáles son los pasos a seguir en caso de un sismo:	
6. Nombre cinco de los beneficios de las 5s:	
7. Mencione 2 de los comités con los que cuenta la empresa, dando cumplimiento a la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo.	
<b>TOTAL CALIFICACIÓN:</b>	
<b>Observaciones e inquietudes, Refuerzos aportados</b>	
<b>FIRMA DEL TRABAJADOR:</b>	

## Anexo 15. Formato acta de reunión

	<b>FORMATO DE ACTA DE REUNIÓN</b>	Código: F-OP-11
		Versión: 01
		Fecha:

ACTA DE REUNIÓN	
<b>Comité o Grupo:</b>	<b>Acta No:</b>
<b>Citada por:</b>	<b>Fecha:</b>
<b>Coordinador de SST:</b>	<b>Hora Inicio: Fin:</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lugar:</b>

<b>PARTICIPANTES</b>			
<b>No</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Cedula</b>
1			
2			
3			
4			
5			
6			

<b>PUNTOS DE DISCUSIÓN</b>	
1	
2	
3	
4	
5	

<b>DESARROLLO DE LA REUNIÓN</b>
<b>OBSERVACIONES</b>

<b>CONCLUSIONES</b>				
<b>N°</b>	<b>Tarea</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo de cumplimiento</b>	<b>Observaciones</b>



**Anexo 16. Formato solicitud, creación, modificación, anulación de documentos**

	<b>FORMATO SOLICITUD, MODIFICACION, ANULACION DE DOCUMENTOS</b>	Código: F-AD-01
		Versión: 01
		Fecha:

FECHA	DD	MM	AA	CONSECUTIVO
CREACION	MODIFICACION		ANULACION	
NOMBRE DEL DOCUMENTO			COD:	
SOLICITANTE			Firma:	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO Y JUSTIFICACIÓN				
<b>APROBADO</b>  _____	<b>RECHAZADO</b>  _____		Fecha de Aprobación: _____  Versión Anterior _____ Versión Actual _____	
Firma de Aprobación:				

Verificación de actividades inherentes al cambio:

<b>codificar</b>	
<b>Dar versión</b>	
<b>Controlar cambios</b>	
<b>Imprimir</b>	
<b>Digital</b>	
<b>Recoger Obsoletos</b>	
<b>Actualizar CD</b>	
<b>Actualizar Listados Maestros</b>	

**Anexo 17. Listado maestro control documentos**

	<b>LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS</b>
---	--

DOCUMENTO	CODIGO	VERSION	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE
Procedimiento Control de documentos	PD-AD-01	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora	PD-AD-02	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento de comunicación interna y externa	PD-AD-03	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento de auditoría interna	PD-AD-04	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Procedimiento revisión por la Alta Dirección	PD-AD-05	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Procedimiento para la identificación de peligros y valoración de riesgos	PD-AD-06	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento Control de documentos	PD-AD-01	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST

			LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS					
DOCUMENTO	CODIGO	VERSION	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE
Procedimiento para la identificación de requisitos legales	PD-AD-07	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento de adquisiciones y compras	PD-AD-08	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Procedimiento de Gestión del cambio	PD-AD-09	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	PD-AD-10	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Asignación de responsabilidades en el SG-SST	OD-AD-01	1	Destrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Acta de nombramiento	OD-AD-02	1	Destrucción /Caneca		Oficina administrativa computador SST	Personal administrativo	Archivos Obsoletos/Memoria	Coordinador del SG-SST

del Vigía en SST			Gris		/carpeta ruc	coordinador de SG-SST	a SST/Carpeta Ruc	
Procedimiento para la identificación de requisitos legales	PD-AD-07	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST

 <b>LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS</b>								
DOCUMENTO	CODIGO	VERSION	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE
Acta de constitución del Comité de convivencia laboral	OD-AD-03	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Política de alcoholismo y drogas	OD-AD-04	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	OD-AD-05	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Objetivos del SG-SST	OD-AD-06	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	OD-AD-07	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Asignación de Recursos del SG-SST	OD-AD-08	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente
Programa de Inducción y Re Inducción	PR-AD-01	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SST/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST

 <b>LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS</b>								
DOCUMENTO	CODIGO	VERSION	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE
Programa de Inspecciones	PR-AD-02	1	Dstrucción /Caneca		Oficina administrativa computador SST	Personal administrativo	Archivos Obsoletos/Memoria	Coordinador del SG-SST


			Gris		/carpeta ruc	coordinador de SG-SST	a SSTI/Carpeta Ruc	
Programa para el control de factores de riesgo ergonómico	PR-AD-03	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Programa de Pausas Activas	PR-AD-04	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Programa de Capacitaciones y Entrenamiento	PR-AD-05	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Programa de medicina preventiva y del trabajo	PR-AD-06	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias y contingencia	PL-OP-01	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Plan de Trabajo Anual	PL-OP-02	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST
Plan de Comunicaciones	PL-OP-03	1	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST

## Anexo 18. Listado maestro control registros

			LISTADO MAESTRO CONTROL DE REGISTROS						
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	
Formato Solicitud creación, modificación, anulación de documentos	F-AD-01	1	2	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato listado maestro de documentos	F-AD-02	1	2	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato listado maestro de registros	F-AD-03	1	2	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato reporte y seguimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora	F-AD-04	1	2	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato lista de chequeo de auditoría interna	F-AD-05	1	2	Dstrucción /Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato de	F-AD-06	1	2	Dstrucción		Oficina	Personal	Archivos	

revisión por la Alta Dirección				n/Caneca Gris		administrativa computador SST /carpeta ruc	administrativo coordinador de SG-SST	Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato Solicitud creación, modificación, anulación de documentos	F-AD-01	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato listado maestro de documentos	F-AD-02	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc

		LISTADO MAESTRO CONTROL DE REGISTROS							
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	
Formato de informe de auditoria	F-AD-07	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato informe de revisión por la Alta Dirección	F-AD-08	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato Plan de auditorias	F-AD-09	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato Registro Trabajadores dependientes y contratistas	F-AD-10	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
formato registro de solicitud y autorización del cambio	F-AD-11	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Matriz de requisitos legales	MTZ-AD-01	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Matriz de responsabilidades del SG-SST	MTZ-AD-02	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Matriz de identificación de riesgos	MTZ-OP-01	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	

		LISTADO MAESTRO CONTROL DE REGISTROS							
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	
Formato registro	F-OP-01	1	2	Destrucción		Oficina	Personal	Archivos	

de visitas				n/Caneca Gris		administrativa computador SST /carpeta ruc	administrativo coordinador de SG-SST	Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato registro de asistencia	F-OP-02	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato de seguimiento evaluación de proveedores y compras	F-OP-03	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato servicios evaluación de proveedores y compras	F-OP-04	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato de evaluación de proveedores, compras y/o suministros	F-OP-05	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato condiciones de salud	F-OP-06	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato de Inspecciones	F-OP-07	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
Formato Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo	F-OP-08	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc

		LISTADO MAESTRO CONTROL DE REGISTROS							
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	
Formato registro de inducción y reintroducción en seguridad y salud en el trabajo	F-OP-09	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato evaluación de inducción y reintroducción en seguridad y salud en el trabajo	F-OP-10	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato de Acta de Reunión	F-OP-11	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato lista de chequeo de riesgo ergonómico	F-OP-12	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	
Formato Hoja de vida brigada	F-OP-13	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	

<b>Formato inspección y control de extintores</b>	F-OP-14	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc
<b>Formato cronograma de Capacitaciones</b>	F-OP-15	1	2	Destrucción/Caneca Gris		Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc

### Anexo 19. Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora

	<b>FORMATO REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVA, PREVENTIVA Y/O MEJORA</b>	Código: F-AD-04
		Versión: 01
		Fecha:

Fecha Solicitud	Día	Mes	Año	Tipo de Acción	Acción Correctiva	Acción Preventiva
Nombre y Cargo de quien reporta(n)				Proceso(s) Involucrado(s)		
Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X)						
Reclamación de los clientes y/o partes interesadas	Quejas de los clientes.	Resultado de auditorías internas.	Incumplimiento de objetivos del SG-SST	Resultado de mediciones		
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL O POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA						
ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial o oportunidad de mejora)						
No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?)	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (una de las siguientes)		
1				Falta mediciones		
				Incumplimiento de un procedimiento		
				Planeación incorrecta		
2				Falta de recursos humanos		
				Falta de recursos técnicos		
				Falta de recursos físicos		
ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta la no conformidad potencial o oportunidad de mejora)						
No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?)	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (una de las siguientes)		
1				Falta de insumos		

				Falta de talentos
				Falta de entrada
2				Dificultades en el clima
PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales o potenciales o desarrollar la oportunidad)				
No	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN
1				
2				
SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (Registrar el seguimiento y evidencias que permitan demostrar la efectividad de la acción)				
No	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO DEL SEGUIMIENTO	COMentarios	FECHA DE CIERRE
1				
2				
EVIDENCIA DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN TOMADA				
Variable o Indicador de Control Antes			Variable o Indicador de Control Después	
Fecha de Cierre de la Acción			La acción tomada fue efectiva (se lograron los resultados esperados) para el personal, real, potencial u oportunidad	

## Anexo 20. Matriz legal

	<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>	Código: MTZ-AD-01
		Versión: 01
		Fecha:

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Categoría
<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA</b>			
Constitución Política de Colombia Artículos del 1 al 57 y artículo 95	Congreso de la República	Derechos fundamentales sobre el trabajo y salud del trabajador y de los deberes de la persona y del ciudadano	Obligación
<b>Acto legislativo No 1 del 2005</b>			



Acto legislativo No 1 del 2005	Congreso de la República	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política, derecho a la Seguridad Social	Obligat
<b>Código Sustantivo del Trabajo</b>			
Código sustantivo del Trabajo Artículo 55 al 60, artículo del 104- 108, artículo del 205 al 246, artículo 349-352	Congreso de la República	Obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligat

Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	C
<b>LEYES</b>			
9 de 1979	Congreso de la república	Ley Marco Salud Ocupacional, Se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores.	Obligat
46 de 1988	Congreso de la República	Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, se otorga facultades extraordinarias al presidente de la República, y se dictan otras disposiciones	Obligat
89 de 1988	Congreso de la República	Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones. Establece que a partir del 1. de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.	Obligat
50 de 1990	Congreso de la República	Reforma al código sustantivo de Trabajo	Obligat
100 de 1993	Congreso de la República	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Obligat

<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	C

<b>LEYES</b>			
361 de 1997	Congreso de la República	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones	Obligat
378 de 1997	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	Obligat
584 de 2000	Congreso de la República	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.	Obligat
712 de 2001	Congreso de la República	Reforma del código procesal del trabajo y la seguridad social, incluye trámites, instancias (incluyendo controversias del sistema de seguridad social), contenido de las demandas y anexos, formas de notificación, acciones en casos de renuencia de las partes a la inspección (se tendrán como probados en su contra los hechos), tipos de recursos que proceden, causales de revisión y otros aspectos.	Obligat

<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>			
<b>Normatividad / Año</b>	<b>Organismo / Procedencia</b>	<b>Tema Normatividad</b>	<b>Cur</b>
<b>LEYES</b>			
762 de 2002	Congreso de la República	Eliminación de discriminación a discapacitados	Obligat
776 de 2002	Congreso de la República	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Obligat

755 de 2002	Congreso de la República	<p>Licencia de paternidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El esposo o compañero permanente de una mujer en licencia de maternidad tendrá derecho a 4 días de licencia remunerada de paternidad (a cargo de la EPS), si sólo él está cotizando al Sistema de Salud o a 8 días si ambos padres cotizan a la misma EPS</li> <li>- Se debe presentar a la EPS, en los 30 días siguientes al nacimiento el Registro Civil de Nacimiento</li> <li>- Se requiere una cotización previa de 100 semanas</li> </ul>	Obligato
-------------	--------------------------	--	----------

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cu
<b>LEYES</b>			
1393 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.	Obligato
1429 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Obligato
1438 de 2011	Congreso de la República	Por medio del cual se modifica el sistema de seguridad social en salud y se dictan otras definiciones	Obligato
1468 de 2011	Congreso de la República	Modifica la duración de la licencia de maternidad a 14 semanas (98 días).	Obligato
1562 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud	Obligato

		ocupacional.	
--	--	--------------	--

<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>			
<b>Normatividad / Año</b>	<b>Organismo / Procedencia</b>	<b>Tema Normatividad</b>	<b>Cu</b>
<b>DECRETOS</b>			
614 DE 1984	El presidente de la República	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.	Obligatorio
2177 de 1989	El presidente de la República	Readaptación de personas invalidas	Obligatorio
1127 de 1991	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Contratación de Personal	Obligatorio
1295 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Obligatorio
692 de 1994	El presidente de la República	seguridad social integral	Obligatorio
1172 de 1994	El presidente de la República	Afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales Cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales Formularios de afiliación	Obligatorio
1831 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales	Obligatorio

<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>			
<b>Normatividad / Año</b>	<b>Organismo / Procedencia</b>	<b>Tema Normatividad</b>	<b>Cu</b>
<b>DECRETOS</b>			
806 de 1998	El presidente de la República	Afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios. Es requisito para la afiliación y permanencia en el Sistema General de Seguridad Social en Salud que el trabajador	Obligatorio

		dependiente se encuentre afiliado y permanezca como tal, en el sistema de riesgos profesionales. Derogado por el art. 89, Decreto Nacional 2353 de 2015, con excepción de los artículos 17 al 24, 52, 65, 69, 70, 71, 72 y 79	
1515 de 1998	El presidente de la República	Regular la garantía de pensiones, incluyendo las pensiones de riesgos profesionales y los casos de seguros previsionales.	Obligator
2053 de 1999	Ministerio de Relaciones Exteriores	Se promulga él: -Convenio 174: sobre prevención de accidentes industriales mayores, adoptado en la 80a. reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra el 22 de junio de 1993	Obligator

<b>MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>			
<b>Normatividad / Año</b>	<b>Organismo / Procedencia</b>	<b>Tema Normatividad</b>	
<b>DECRETOS</b>			
1122 de 1999	El presidente de la República	Por el cual se dictan normas para la supresión de trámites.	Ob
873 de 2001	Ministerio de Relaciones Exteriores	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo"	Ob
889 de 2001	El presidente de la República	Por el cual se dictan unas disposiciones para el funcionamiento del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social.	Ob
2463 de 2001	El presidente de la República	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.	Ob
1607 de 2002	El presidente de la República	Por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	Ob

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cum
<b>RESOLUCIONES</b>			
2646 de 2008	Ministerio de Protección Social	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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupación.	
1157 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se modifica el artículo 13 de la Resolución 001016 de 1989, Toda empresa deberá constituir y poner en Funcionamiento el Comité Paritario de Salud sin que se requiera su registro ante el Ministerio de la Protección Social. La verificación del cumplimiento de las disposiciones que regulan los Comités Paritarios de Salud Ocupacional se realizará en cualquier momento, mediante la solicitud de información que realice el Inspector de Trabajo en su despacho o a través de visita en las instalaciones de la respectiva empresa	

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cum
<b>SENTENCIA</b>			
<b>Sentencia 29640 de 2008</b>	Corte Constitucional	Culpa plena patronal en accidente de trabajo.	
Sentencia 32105 del 26 de agosto de 2008 de la Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional	Empleador, responsable de la cobertura de Accidentes de Trabajo ocurridos el mismo día de la afiliación	

## Anexo 21. Formato registro de visitantes

	<b>FORMATO REGISTRO DE VISITANTES</b>	Código: F-OP-01
		Versión: 01
		Fecha:

Los datos solicitados en este formato, son semiprivados y tienen como objetivo recaudar información necesaria en dos casos:

1. Si debe activarse el Plan de Emergencias
2. Si usted sufre alguna contingencia de salud dentro de las instalaciones de la empresa.

FECHA	NOMBRE DEL VISITANTE	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN N°	RH	EN CASO DE EMERGENCIA AVISAR:		EPS	ARL	entr
				nombre	teléfono			

## Anexo 22. Plan de comunicaciones

	<b>PLAN DE COMUNICACIONES</b>	Código: PL-OP-03
		Versión: 01
		Fecha:

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA
Compromiso por la Gerencia, Política y Objetivos del SG-SST	Inducción y Re-Inducción	Reuniones formales, citaciones por escrito.	Jefes inmediatos	Permanentemente
	Capacitaciones	Reuniones formales, citaciones por escrito.		
	Avisos	Vía correo electrónico, citación por escrito, reuniones formales y pagina web		
Necesidad de la participación en el desarrollo y políticas del SG-SST	Correo Electrónico	Correo Electrónico	Área de SST	Cuando surjan cambios
Información pertinente sobre requisitos legales y demás	Correo Electrónico	Correo Electrónico	Área de SST	Cuando exista un nuevo requisito legal o de otra índole, o se modifique uno existente
Responsabilidad y autoridades frente al SG-SST	Inducción	Llamado por escrito y reunión formal	Área de SST	Cuando se definan nuevas responsabilidades o autoridades, o se
	Capacitaciones	Llamado por escrito y reunión formal		

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA
	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Llamado por escrito, Reunión formal, Correo electrónico y Pagina web		modifiquen las existentes
Peligros identificados y que afecten la calidad del servicio, en lo que respecta la SST.	Inducción y Re-Inducción	Medio escrito reunión formal	Recepcionista, encargado del SG-SST	Permanentemente cuando ingresen personas nuevas, cambios en los riesgos sus controles asociados antes del ingreso de un visitante a las instalaciones de DISELECSA
	Capacitaciones	Medio escrito, correo electrónico y reuniones formales.		
	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Llamado escrito y correo electrónico		
	Folleto de Inducción de visitantes, reglamento del ingreso de visitantes a la organización			
Respuestas a comunicaciones de partes	Correspondencia externa	Llamado escrito y correo electrónico	Áreas que haya recibido la comunicación y	Cada vez que se requiera responder un comunicado a una parte interesada




externas-interesadas			realizado el análisis	Se le dará respuesta s a solicitudes por escri por partes interesadas personal de la empres
Cambios en el SG-SST	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Medio escrito, reunión formal y correo electrónico	Encargado del SG-SST	Cada vez que se gene un cambio
	Acciones preventivas, correctivas o de mejora	Correo electrónico y medio escrito		
Resultado de	Lecciones aprendidas	Correo electrónico reunión	Encargado	Cada vez que ocurra
<b>QUE SE COMUNICA</b>	<b>COMO SE COMUNICA</b>	<b>VIA DE COMUNICACIÓN</b>	<b>QUIEN LO COMUNICA</b>	<b>CUANDO SE COMUNICA</b>
las investigaciones de incidentes y accidentes		formal y medio escrito	del SG-SST, VIGIAT y alta gerencia	un incidente o acciden
Resultados de la revisión por la dirección	Grupo primario	Correo electrónico, reunión formal y medio escrito	Jefes inmediatos y auditores internos	Cuando se realiza un revisión por la dirección se tenga algún resulta que la gerencia determi que debe ser divulgac
Plan de emergencia	Inducción y Re-Inducción	Llamados escritos y reuniones formales	Encargados en SST, Brigada de Emergencias	permanentemente/Ant del ingreso de algún visitante a la empres
	Folleto de Inducción de visitantes, reglamento del ingreso de visitantes a la organización	Llamados escritos.		
Procedimientos y requisitos aplicables	Manual de contratistas	Correo electrónico, llamados escritos y reuniones formales	Gerencia, auditores, y encargado del SG-SST	Firmas a contratistas

<b>QUE SE COMUNICA</b>	<b>COMO SE COMUNICA</b>	<b>VIA DE COMUNICACIÓN</b>	<b>QUIEN LO COMUNICA</b>	<b>CUANDO SE COMUNICA</b>
VIGIA, Brigada de emergencia y	Inducción, Re-Inducción,	Correo electrónico, reunión formal y	Alta gerencia, y encargado del	Cuando haya eleccion a estos comités y

responsable del SG-SST	Capacitación	llamados en escrito	SG-SST	brigadas o cuando se realice el respectivo cambio de uno de los conformantes
Funciones y responsabilidades	Inducción y Re-Inducción	Medio escrito y reuniones formales	Coordinador en SST	Inducción y Re-Inducción
Investigaciones de accidentes	Formatos de investigaciones de los accidentes	Correo electrónico o medio escrito	Encargado del SG-SST, VIGIA y alta gerencia	Cada vez que se requiera.


### Anexo 23. Formato seguimiento evaluación de proveedores y compras

	<b>FORMATO SEGUIMIENTO EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y COMPRAS</b>	Código: F-OP-03
		Versión: 01
		Fecha:

No. de Contrato/orden	Código /Nit /C.C	Nombre del Proveedor y/o Contratista	Fecha de evaluación			Devoluciones / Rechazos? Si=1; No=2					Observaciones	Dependencia que realiza la evaluación	Correo electrónico del proveedor
			Día	Mes	Año	Calidad del producto o servicio	Cumplimiento en los tiempos de entrega	Cumplimiento en cantidad	Servicio durante y posventa	Puntaje Total			

							cio							

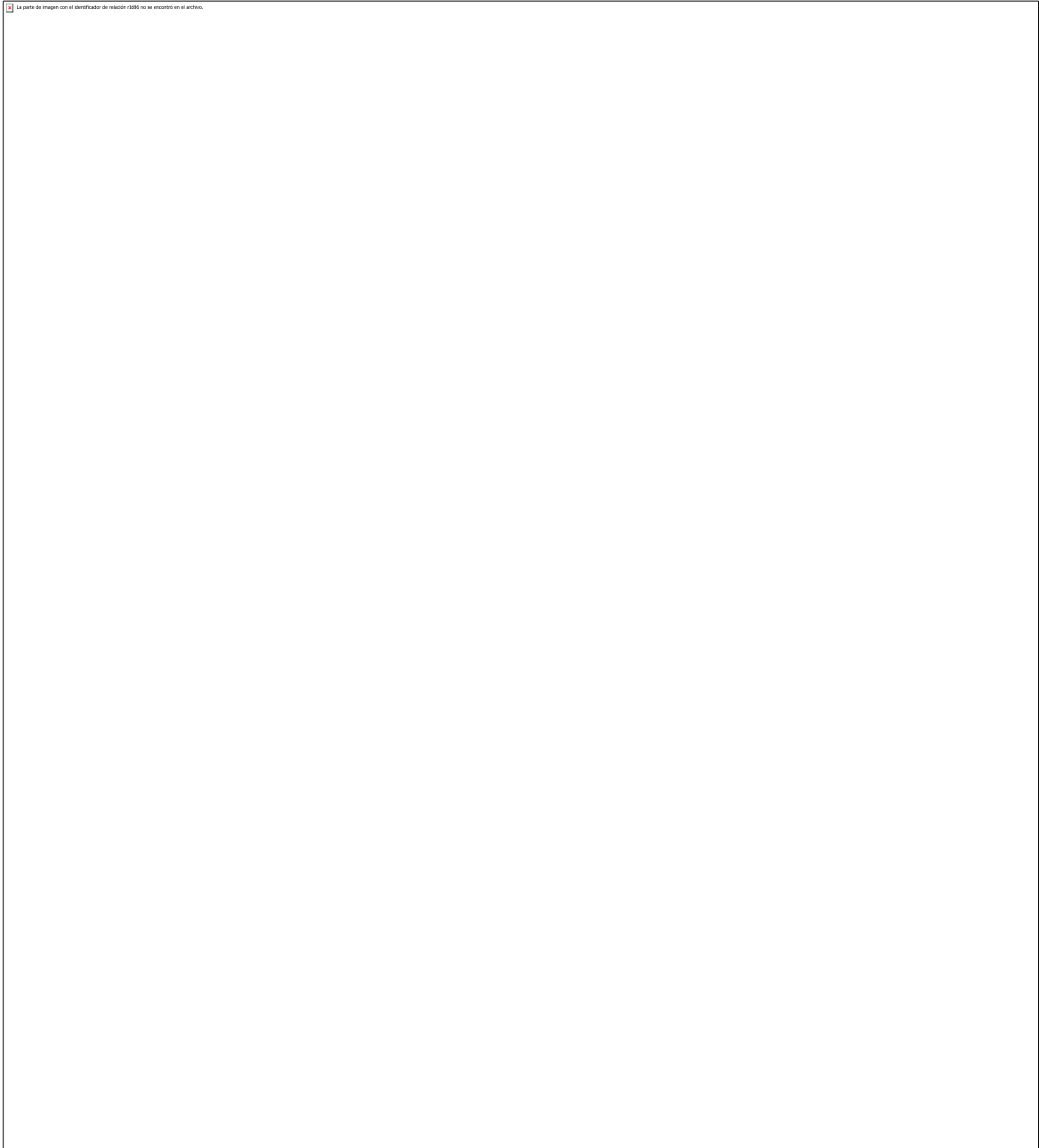
**Anexo 24. Formato registro y autorización del cambio**

	<b>FORMATO REGISTRO DE SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DEL CAMBIO</b>	Código: F-AD-11
		Versión: 01
		Fecha:

1. DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO									
Nombre de la persona que realiza la Solicitud			Cargo			Proceso/Área/Unidad Administrativa			Fecha de
Cambios Internos ( <i>marcar con x</i> )						Cambios Externos ( <i>marcar con x</i> )		Lugar donde implementa Cambio	
Proceso/Procedimiento	Método	Locativos	Máquinas/Herramientas	Equipos/Mobiliario	Otros	Legislación	Otros		
Breve descripción del cambio propuesto			Efectos en los procesos, procedimientos, en el mantenimiento o en la necesidad de capacitación del personal.				Áreas o Personas involucradas en el Cambio		
2. PLAN PARA EL MANEJO DE SST DEL CAMBIO (Para ser diligenciado con apoyo del Vigía y el Subproceso)									
Actividades		Responsable			Fecha		Proceso/Área involucrados		Seg

3. APROBACION DEL CAMBIO			
Nombre de quien aprueba el cambio	Cargo	Proceso/Área	
Nombre del responsable del seguimiento del cambio	Cargo	Proceso/Área	

### Anexo 25. Política de alcoholismo y drogas



## Anexo 26. Formato inspecciones planeadas

	<b>FORMATO INSPECCIONES</b>	Código: F-OP-07
		Versión: 01
		Fecha:

i. INFORMACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO						
Proceso/Área /sección	Instalaciones Empresa La Casa del Café		FECHA DE LA INSPECCIÓN	15/11/2017		
actividad Económica	Comercial		Clase de riesgo	1 y 3		
Ciudad/Municipio	Cartago		Departamento	Valle del cauca		
ii. INFORMACIÓN DE LA INSPECCIÓN						
Marque con X la calificación del Factor de Riesgo	A=ALTO		M=MEDIO		B=BAJO	N/A= NO APLICA
FACTORES DE RIESGO	CALIFICACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO				OBSERVACIONES	
	A	M	B	N/A		
<b>RIESGO FISICO</b>						
Ruido		X			En ocasiones el ruido de la calle aumenta, pero no genera molestias diariamente, siendo algo ocasional.	
Iluminación			X			
Radiación ionizante			X		Exposición al sol, se recomienda polarizar los vidrios para atenuar la entrada de los rayos solares.	
Radiación no ionizante				X		
Temperaturas altas	X				En las mañanas el sol le da directamente a la empresa.	
<b>RIESGO QUÍMICO</b>						
Líquidos				X		
Gases				X		
Aerosoles				X		
Humos				X		
Vapores				X		
Polvos inorgánicos				X		
Polvos orgánicos				X		
Fibras				X		
<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>						
Virus			X			
Bacterias				X		
Hongos				X		
Protozoos				X		
Animales				X		
<b>CARGA FISICA</b>						
Manipulación de cargas		X				
Movimientos repetitivos	X					
Posturas inadecuadas		X				
Sobrecargas- esfuerzo			X			
Posiciones extremas				X		
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>						
Alta carga de trabajo		X				
Complejidad/rapidez	X					
Estándares altos		X				
Falta de motivación			X			
Monotonía	X					
Alteración en las relaciones interpersonales		X				
Órdenes contradictorias			X			

Ritmo de trabajo	X			
Trabajo aislado			X	
Trabajo alta concentración		X		
Trabajo monótono	X			
<b>RIESGO ELECTRICO</b>				
Cables defectuosos			X	

Marque con X la calificación del Factor de Riesgo	A=ALTO		M=MEDIO		B=BAJO	N/A= NO APLICA
FACTORES DE RIESGO	CALIFICACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO				OBSERVACIONES	
	A	M	B	N/A		
<b>RIESGO ELECTRICO</b>						
Cables sueltos				X	No hay cables sueltos	
Instalaciones defectuosas				X	Las instalaciones se encuentran en perfecto estado.	
Tomas defectuosas			X			
Interruptores defectuosos			X			
Tableros sin protección			X			
Tableros sin identificar			X			
<b>RIESGO LOCATIVO</b>						
Pisos peligrosos			X			
Orificios sin protección			X			
Pasillos obstaculizados			X			
Sin salidas de emergencia			X		Se cuenta con señalización de ruta de evacuación	
<b>RIESGO INCENDIO-EXPLOSION</b>						
Extintores ocultos		X				
Extintores con carga vencida				X		
Sin extintores				X		
Gabinetes obstruidos				X		
Manguera en mal estado				X		
Sin camilla o inapropiada	X					
Botiquín incompleto	X					
Sin directorio de emergencia		X				
Escape de gases peligrosos			X			
Derrames peligrosos			X			
<b>RIESGOS PUBLICO</b>						
Atentado	X					
Atracos y robos	X					
Secuestro y extorción	X					
<b>SANEAMIENTO BASICO</b>						
Almacenamiento de residuos		X				
Suministro de agua potable		X				
<b>ELEMENTOS PROTECCION PERSONAL</b>						
Dotación EPP			X			
Capacitación de uso EPP			X			
Uso de EPP			X			
Aseo y almacenamiento EPP			X			

ESCALA VALORES PARA LA CALIFICACIÓN	
<b>Alto (A)</b>	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad Permanente, pérdida de alguna parte del cuerpo o daños de considerable valor, además el grado de acción para esta valoración es inmediata.
<b>MEDIO (M)</b>	Podría ocasionar una lesión o enfermedad Grave con incapacidad temporal, o daño a la propiedad de consideración media, además su grado de acción es pronta.
<b>BAJO (B)</b>	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños Menores. Calificar bajo cuando el factor de riesgo está controlado, su grado de acción es posterior.
<b>NO APLICA (N/A)</b>	No existe el factor de riesgo en el proceso área o sección.

## Anexo 27. Formato investigación de accidentes

	<b>FORMATO REPORTE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES</b>	Código: F-OP-16
		Versión: 01
		Fecha:

N° Evento:		Lugar:	
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Nombre del Lesionado:	_____	Cédula:	_____
Estado Civil:	_____	Antigüedad:	_____
		Experiencia:	_____
Fecha del Evento:	_____	Clasificación Final:	_____
		Días Incapacitado:	_____
Reportado Por:	_____		
<b>DETALLES DEL INCIDENTE</b>			
Naturaleza de la lesión:	_____		
Parte(s) del cuerpo afectada:	_____		
Tipo de accidente:	_____	Agente de la lesión:	_____
Actos inseguros:	_____		
Condiciones inseguras:	_____		
Tipo de daño:	_____		
Maquinaria, Equipo, Proceso afectado:	_____		
Daños ocasionados:	_____		
Tipo de Vehículo:	_____	Marca:	_____

Costos estimados: \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN CLARA DEL INCIDENTE**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**ACCIONES DE CONTROL**

Cómo pudo haberse evitado: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Comentarios adicionales: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Atención o acción recibida / brindada: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**PERSONAS INVOLUCRADAS**

Nombre	Identificación	

**MATRIZ POTENCIAL**

CONSECUENCIA					> 1 Año
Clase	LESIÓN PERSONAS	DAÑO MATERIAL (SMLMV)	MEDIO AMBIENTE	IMAGEN	A



1	Sin Lesión: Casi accidente	Sin Daño: 0 a 5	Sin daño al ambiente o impacto positivo	Sin impacto en la imagen	
2	Efecto Menor: Primer auxilio, lesión sin incapacidad	Daño Menor: 6 a 10	Impacto Menor: Daño ambiental leve, consecuencias bajas o Derrame < 1 Bbl.	Daño Interno: Corporativo, no trasciende de las fronteras de la compañía	
3	Efecto Medio: Incap. parcial	Daño Medio: 11 a 15	Impacto Medio: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente o Derrame > 1 y < 10 Bbl.	Local: Municipios, veredas y comunidad vecina	
4	Efecto Mayor: Incap. permanente	Daño Mayor: 16 a 25	Impacto Mayor: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente, Pasivos ambientales, No cumplimiento de la legislación o Derrame > 10 y < 50. Bbls.	Regional: Autoridades y sector (Gremio)	
5	Fatalidad e invalidez: Por ATEP	Daño Superior: 26 a 30	Impacto Masivo	Clientes: Se refiere al impacto producido clientes	
6	Fatalidad Múltiple: Por ATEP	Daño Generalizado: > 30	Impacto Generalizado	Nacional: Se refiere al país Colombia	

CONFORMACIÓN EQUIPO INVESTIGADOR	
NIVEL	RESPONSABLES
1	BAJO Responsable del SG-SST, Supervisor
2	MEDIO Jefe, Supervisor y Responsable del SG-SST
3	ALTO Gerencia, Directores de áreas y Responsable del SG-SST

CONSECUENCIAS	TIPO DE DAÑO REAL
Lesión Personal	
Daño Material	
Medio Ambiente	
Imagen	

\_\_\_\_\_  
Firma del Accidentado

\_\_\_\_\_  
Firma del Jefe Inmediato

### Anexo 28. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos

	MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE	Código: MTZ OP-01
---	-----------------------------	-------------------

**PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS**

Versión: 01

Fecha:

PROCESO		ZONA / LUGAR		ACTIVIDADES		TAREAS		RUIARIO (SI O NO)		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES		CONTROLES EXISTENTES		EVALUACIÓN DEL RIESGO				VALORACIÓN DEL RIESGO		VALORACIÓN DEL RIESGO PARA ESTABLECER CONTROLES																			
DESCRIPCIÓN		CLASIFICACIÓN		FUENTE		MEDIO		INDIVIDUO		NIVEL DE DEFICIENCIA		NIVEL DE EXPOSICIÓN		NIVEL DE PROBABILIDAD (NDXNE)		INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD		NIVEL DE CONSECUENCIA		NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCIÓN		INTERPRETACIÓN DE NIVEL DE RIESGO		ACEPTABILIDAD DEL RIESGO		NRO DE EXPUESTOS		ELIMINACIÓN													
ADMINISTRATIVOS		CAJA		ADMINISTRADOR		ABRIR EL CAFÉ, REVISAR CAJA, HACER INVENTARIO, INTERACCIONAR CON LOS PROVEEDORES, RECIBIR PEDIDO, RECIBIR EL PAGO, ENTREGAR CAMBIO		SI		EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS (CALOR)		FÍSICO		Disconfor, dolor de cabeza, irritabilidad, exceso de sudoración		NINGUNO		Aire acondicionado		NINGUNO		2		3		6		MEDIO		10		60		III		Acceptable con control específico		1			
ILUMINACIÓN DEFICIENTE																																									
Trastornos oculares, Cefalalgias, fatiga																																									
NINGUNO																																									
NINGUNO																																									
NINGUNO																																									
2																																									
2																																									
4																																									
BAJO																																									
25																																									
100																																									
III																																									
Acceptable																																									
1																																									



PRODUCCIÓN	PROCESO		PELIGRO
	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	
COCINA	TAREAS		EFECTOS POSIBLES
BARISTA	RUTINARIO (SI O NO)		
ABRIR EL CAFÉ, LIMPIAR EL ÁREA DE TRABAJO, PREPARAR PRODUCTOS, REVISAR EXISTENCIAS.	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	CONTROL ES EXISTENTES
SI			EVALUACION DEL RIESGO
EXPOSICIÓN TEMPERATURAS			
FÍSICO			VALORACIÓN DEL RIESGO PARA ESTABLECER CONTROLES
dolor de cabeza, somnolencia, letargo, irritabilidad, ansiedad, náuseas, mareos, exceso de sudoración			
NINGUNO	FUENTE		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
NINGUNO	MEDIO		
NINGUNO	INDIVIDUO		
6	NIVEL DE DEFICIENCIA		
3	NIVEL DE EXPOSICIÓN		
18	NIVEL DE PROBABILIDAD (NDXNE)		
Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE ROBABILIDAD		
5 12	NIVEL DE CONSECUENCIA		
0 5 4	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCIÓN		
=	INTERPRETACIÓN DE NIVEL DE RIESGO		
Aceptable con control específico	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO		
5	NRO DE EXPUESTOS		
	ELIMINACIÓN		
	SUSTITUCIÓN		
	CONTROLES DE INGENIERÍA		
Evitar los cambios bruscos y frecuentes de temperatura para permitir que el organismo se adapte gradualmente.	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, ADVERTENCIA.		
	SEÑALIZACIÓN		
	EQUIPOS / EPP		

	NO		
	Incendios		
	FISICOQUIMICOS		
	personas heridas, muertos, daños en instalaciones y pérdidas monetarias		
	NINGUNO		
	NINGUNO		
	NINGUNO		
	6		
	3		
	18		
	BAJO		
	25		
	450		
	II		
	Aceptable		
	1		



PROCESO
ZONA / LUGAR
ACTIVIDADES
TAREAS
RUNARIO (SI O NO)
PELIGRO
EFFECTOS POSIBLES
CONTROL ES EXISTENTES
EVALUACION DEL RIESGO
VALORACION DEL RIESGO PARA ESTABLECER CONTROLES
MEDIDAS DE INTERVENCIÓN


NO	NO	SI
Incendios	ATRACOS, ROBOS Y ASALTOS	POSTURAS INCOMODAS
FISICOQUIMICOS	PUBLICO	
personas heridas, muertos, daños en instalaciones y pérdidas monetarias	PERSONAS HERIDAS, MUERTOS, DAÑOS EN INSTALACIONES Y PERDIDAS MONETARIAS	Disconfor, dolor de cabeza, irritabilidad y dolor lumbar
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
6	6	6
3	3	3
18	18	18
frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la	frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida	muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo
6 2	6 2	6 2
6 6 4	6 6 4	6 6 4
=	=	=
Acceptable	Acceptable con control específico	Acceptable con control específico
5	5	5
mantener extintores con fecha vigente y señalización de emergencia	tener cámaras de seguridad y alarma de emergencia	Pausas activas, Realizar posturas adecuadas.
ruta de evacuación		



NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO
Incendios	Incendios	ATRACOS, ROBOS Y ASALTOS	POSTURAS INCOMODAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	CORTES POR USO DE UTENCILIOS CORTO PLIZANTES		
FISICOQUIMICOS	FISICOQUIMICOS	PUBLICO		BIOMECANICO			
personas heridas, muertos, daños en instalaciones y pérdidas monetarias	personas heridas, muertos, daños en instalaciones y pérdidas monetarias	PERSONAS HERIDAS, MUERTOS, DAÑOS EN INSTALACIONES Y PERDIDAS MONETARIAS	Disconfor, dolor de cabeza, irritabilidad y dolor lumbar	Bursitis, celulitis, Cuello u hombro tensos, Dedo engatillado, ganglios, Túnel del Carpo bilateral, tendinitis.	sangrado, ruptura y Problemas con el funcionamiento o sensibilidad por debajo del sitio de		
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO
0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3	3	3
0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1
Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.	exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.		
0 0 4	0 0 4	0 0 4	0 0 4	0 0 4	0 0 4	0 0 4	0 0 4
=	=	=	=	=	=	=	=
Acceptable	Acceptable	Acceptable con control específico	Acceptable con control específico	Acceptable	Acceptable	Acceptable	Acceptable
5	5	5	5	5	5	5	5
mantener extintores con fecha vigente y señalización de emergencia	camaras de seguridad y alarma de emergencia		Pausas activas. Realizar posturas adecuadas.	Pausas activas			
ruta de evacuación							
							Guantes cortes cuchillos manuales.



## Anexo 29. Lista de chequeo riesgo ergonómico

	<b>FORMATO LISTA CHEQUEO DE RIESGO ERGONOMICO</b>	Código: F-OP-12
		Versión: 01
		Fecha:

LISTA CHEQUEO DE RIESGO ERGONOMICO				
N°	CRITERIO EVALUADO	CUMPLE		ACCIÓN A TOMAR
		SI	NO	
1	Se ajustan con facilidad las áreas siguientes: la altura del asiento, la distancia entre la computadora y el empleado, la altura del escritorio, la inclinación del monitor.			
2	Postura Correcta del Empleado			
	¿Están dobladas las rodillas a un ángulo de 90°?			
	¿Está apoyada la espalda superior por el respaldo?			
	¿Se inclina el empleado hacia adelante al teclear?			
	¿Está el cuello curvado hacia adelante para ver la pantalla del monitor?			
3	¿El empleado para poder realizar sus tareas Tiene que torcerse o extenderse de manera excesiva			
4	¿Hay suficiente espacio debajo del escritorio para las piernas del empleado?			
5	Se Proporciona suficiente iluminación a los trabajadores, de forma que puedan trabajar en todo momento de manera eficiente y confortable.			
6	¿Mantiene el empleado el teléfono entre el hombro y el cuello?			
7	Se implica a los trabajadores en la mejora del diseño de su propio puesto de trabajo.			
8	Se Proporciona pausas cortas y frecuentes durante los trabajos continuos.			
9	El trabajador pueda estar de pie con			

	naturalidad, apoyado sobre ambos pies, y realizando el trabajo cerca y delante del cuerpo.			
1 0	Se dispone de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos)			
1 1	Los trabajadores alternan el estar sentados con estar de pie durante su jornada laboral.			

## **Anexo 30. Ejercicios pausas activas**

### **ACTIVIDADES RUTINARIAS DE TRABAJO**

A continuación, se evidenciará algunas opciones de las pausas activas en el trabajo, para llevar a cabo en la jornada laboral y traer beneficios como:

- Disminuir el estrés.
- Reducir la fatiga física y mental.
- Mejorar el desempeño laboral.
- Promover la relajación muscular.
- Favorecer la circulación sanguínea y la eliminación de sustancias tóxicas.

Pausas activas como:

- Respiración: Inspiración profunda, exhalación hundiendo ombligo (10 veces).
- Elongación de la musculatura posterior del cuello: durante 30 segundos, mantener la cabeza hacia atrás.
- Elongación de la musculatura lateral del cuello: durante 30 segundos mantener la cabeza hacia un lado, para después repetir el movimiento por otros 30 segundos al otro lado.
- Elongación de la musculatura posterior de la columna: durante 30 segundos, doblar el tronco hacia adelante, intentando con los dedos de la mano tocar la punta de los pies. Mantener.
- Elongación de la musculatura lateral de la columna: durante 30 segundos, doblar el tronco hacia un lado, tocando con la mano la rodilla. Repetir el movimiento por otros 30 segundos hacia el otro lado.
- Elongación de musculatura abductora del hombro: durante 30 segundos por lado, levantar el brazo derecho a la altura de los hombros y empujar con la mano izquierda el codo, hasta tocar con la muñeca derecha el hombro izquierdo. Repetir la acción con el brazo izquierdo.

- Elongación de musculatura extensora y flexora de muñeca: durante 30 segundos por muñeca, estirar ambos brazos hacia adelante, tomar los dedos de la mano ejercitada y flectar los dedos hacia atrás, poniendo la muñeca hacia arriba y hacia abajo.

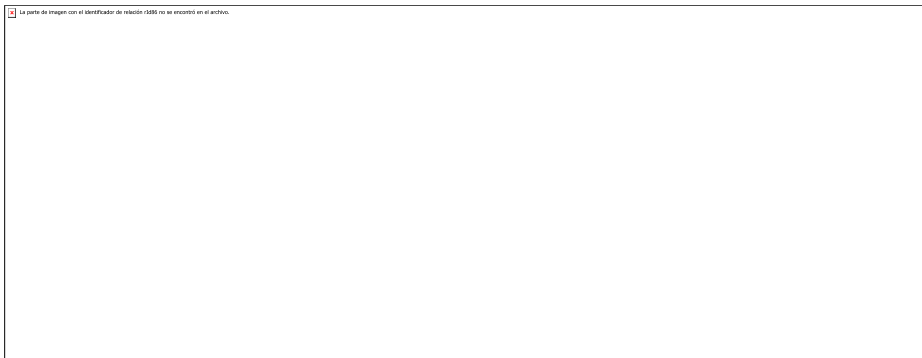
## MOVIMIENTO ARTICULAR

Es la capacidad de movimiento de una articulación en un sentido más amplio y dinámico. Su capacidad para desplazar una parte del cuerpo lo más amplio posible manteniendo la integridad de las estructuras anatómicas implicadas.

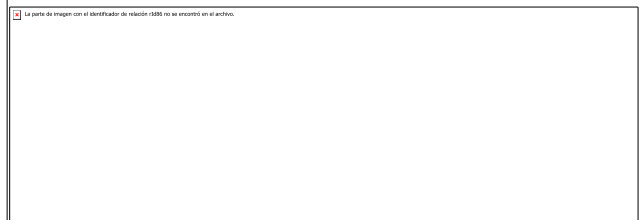
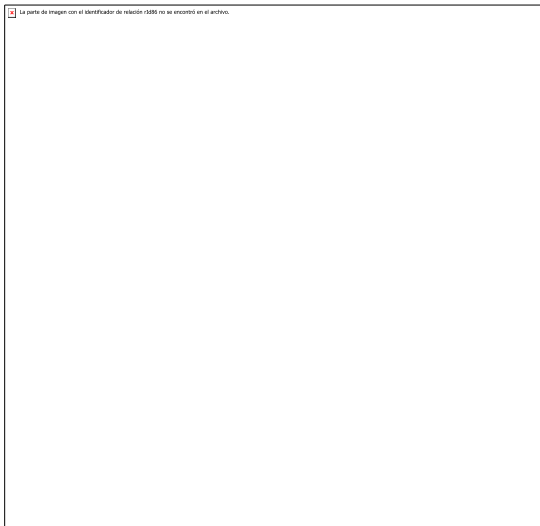
### Movimiento piernas



### Movimiento hombros

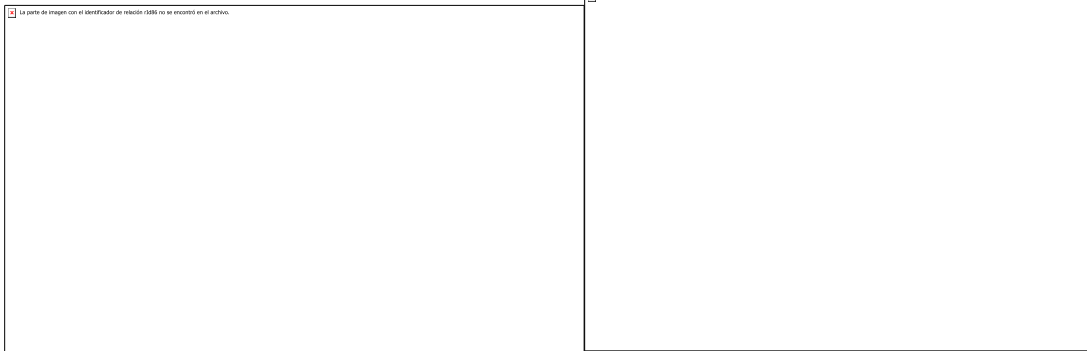


### Movimiento muñecas y dedos





## Movimiento cabeza y cuello

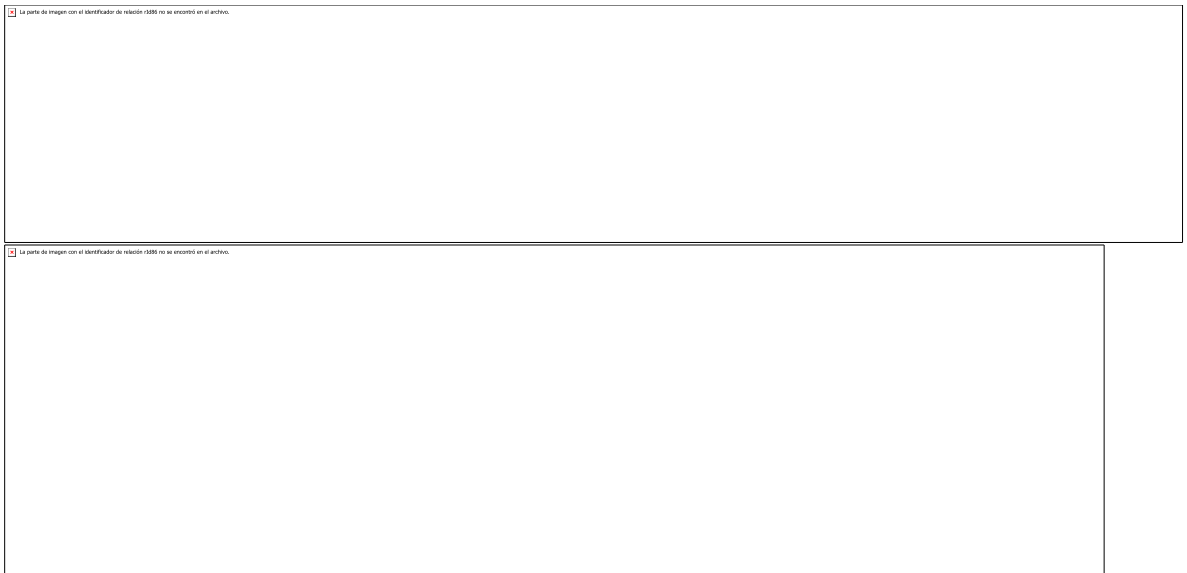


## Movimiento de cadera



## ESTIRAMIENTOS

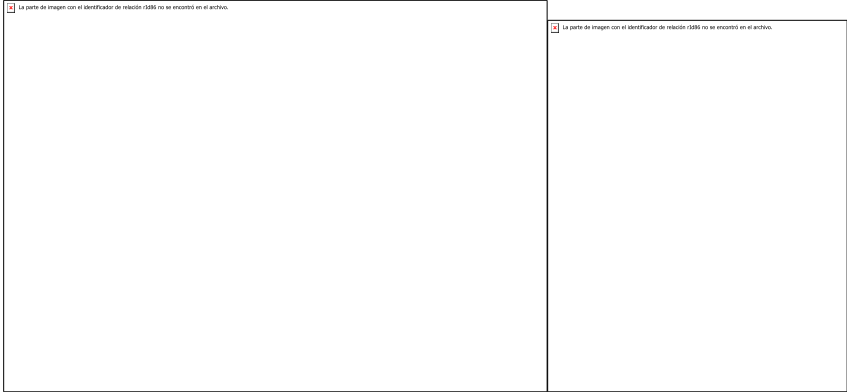
El estiramiento se asocia hacia el trabajo muscular de tensión y distensión, debido a que cuando un músculo se relaja otro, su antagonista se contrae.



## PERSONAS QUE LABORAN DE PIE

El estar de pie es una postura humana natural y por sí misma no representa ningún riesgo particular para la salud. Sin embargo, trabajar de pie de manera regular puede provocar dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas

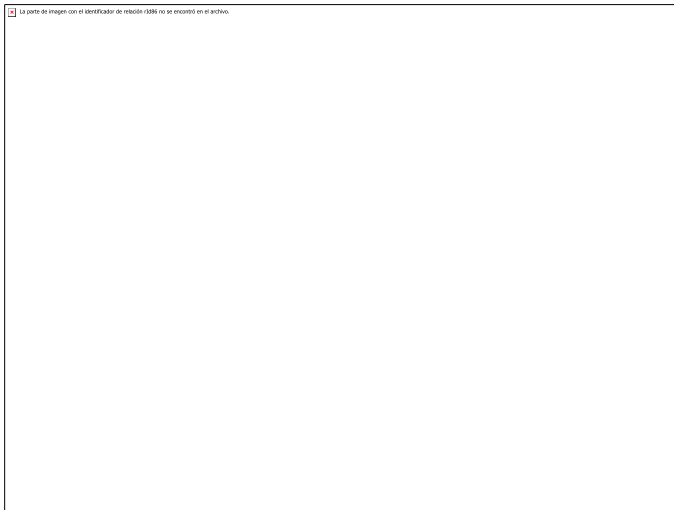
varicosas, fatiga muscular general, dolor en la parte baja de la espalda, rigidez en el cuello y los hombros y otros problemas de salud. Existen quejas comunes entre los vendedores, operadores de máquinas, trabajadores de línea de ensamblaje y otros cuyos trabajos requieren permanecer de pie períodos prolongados.



## **PERSONAS QUE LABORAN FRENTE A UN COMPUTADOR**

Hay personas que dedican la mayor parte de su tiempo delante de la pantalla del ordenador, o quienes lo hacen una importante parte del tiempo de trabajo, y es que la tecnología ha hecho que dependamos cada vez más de ella. Son muchas las personas que trabajan frente al ordenador y muchos los riesgos que se pueden presentar por ello.

1. Datos laborales del Candidato a Brigadista



### **Anexo 31. Hoja de vida brigadista**

Apellidos y Nombres				ESPACIO PARA LA FOTO DEL BRIGADISTA			
Área de Trabajo							
Cargo desempeñado							
Antigüedad en la compañía (meses)							
Nombre del Jefe Inmediato							
Teléfono oficina y extensión							
<b>2. Datos Personales del Brigadista</b>							
No. De Cedula		Edad		No. Celular		GR. Sang y RH	
Estatura (mts)			Peso (Kg)			Estado Civil	
Fecha de Nacimiento	DD	MM	AAAA		Lugar de Nacimiento		
Dirección de domicilio brigadista:					Teléfonos:		
En caso de emergencia avisar a:					Parentesco:		
Teléfono fijo del acudiente:					Celular acudiente:		
<b>3. Experiencia previa en Brigadas o Grupos de Socorro</b>							
Nombre del grupo o Brigada		Empresa		Cargo en el Grupo		Tiempo en meses	
<b>4. Capacitaciones recibidas en brigadas o temas relacionados</b>							
Nombre del Curso			Tiempo de duración en horas			Institución	
6. Estado de Salud							
¿Hay razones médicas que limiten su desempeño en la brigada? (Si su respuesta es SI, especifique cuáles)							
<input type="checkbox"/> Si pero la imagen con el identificador de relación (RSE) no se encontró en el archivo.		<b>HOJA DE VIDA BRIGADISTA</b>				Código: F-OP-13	
						Versión: 01	
						Fecha:	

Firma del Candidato a Brigadista
----------------------------------



Espacio para uso exclusivo del jefe de la Brigada			
8. Concepto del Jefe de la Brigada			
¿Se acepta al candidato en la Brigada?			
Justificación del concepto:			
Fecha del Concepto	<b>DD</b>	<b>MM</b>	<b>AAAA</b>
GRUPO ASIGNADO EN LA BRIGADA			
OBSERVACIONES			



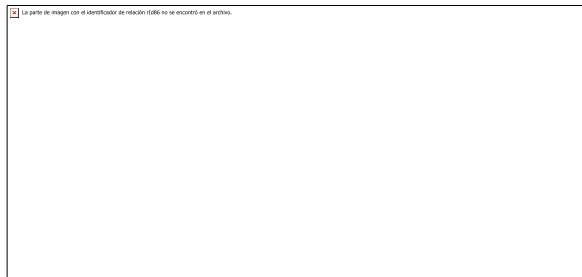
### Anexo 32. Personal brigada de emergencia

N°	Nombre Completo	Cedula



**Anexo 33. Planos de evacuación y puntos de encuentro**



## Anexo 34. Señalización

 <p>La parte de imagen con el identificador de relación r3285 no se encontró en el archivo.</p>	<p>SALIDA DE EMERGENCIA</p>
 <p>La parte de imagen con el identificador de relación r3285 no se encontró en el archivo.</p>	<p>RUTA DE EVACUACIÒN</p>
 <p>La parte de imagen con el identificador de relación r3285 no se encontró en el archivo.</p>	<p>EXTINTOR</p>

## Anexo 35. Plan de auditorias

	<p><b>PLAN DE AUDITORÍA</b></p>	<p>Código: F-AD-09</p> <p>Versión: 01</p> <p>Fecha:</p>
---	---------------------------------	---

## Anexo 36. Informe de auditoria

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORIA</b>	Código: F-AD-07
		Versión: 01
		Fecha:


PLAN DE AUDITORIAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)				
IDONEIDAD DEL AUDITOR	FRECUENCIA DE AUDITORÍA	METODOLOGÍA	PRESENTACIÓN DE INFORMES	ALCANCE
				<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;</li> <li>2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;</li> <li>3. La participación de los trabajadores;</li> <li>4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;</li> <li>5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores</li> <li>6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</li> <li>7. La gestión del cambio</li> <li>8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones</li> <li>9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas</li> <li>10. La supervisión y medición de los resultados;</li> <li>11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;</li> <li>12. El desarrollo del proceso de auditoría; y</li> <li>13. La evaluación por parte de la alta dirección</li> </ol>

1. NOMBRE (S) DEL (DE LOS) AUDITOR (ES)

2. N° REGISTRO

3. FECHAS DE AUDITORÍA		4. PROCESOS/AREAS AUDITADAS		5. NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS	
6. N° DE NO CONFORMIDADES				7. INFORMACIÓN A ADJUNTAR	
		a) Informe de auditoría, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores. b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoría). Este plan de acción contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva.			
MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES					
8. DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD			9. CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD		
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS		11. NOMBRE DEL RESPONSABLE	12. FECHA DE ENTREGA	13. Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva. (Realizada, Pendiente, En Ejecución).	
DÍA		MES		AÑO	
14. RESPONSABLES DEL REGISTRO					
Nombre:					
Cargo:					
Fecha:					
Firma:					

### Anexo 37. Revisión por la alta dirección

	<b>FORMATO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN</b>	Código: F-AD-06
		Versión: 01
		Fecha:

REVISIÓN ALTA DIRECCIÓN		
ELEMENTOS A VERIFICAR	GESTIÓN REALIZADA	RESULTADOS O RECOMENDACIONES ALTA DIRECCIÓN

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.		
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos		
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios		
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua		
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces		

### Anexo 38. Informe revisión por la alta dirección

	<b>FORMATO INFORME REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN</b>	Código: F-AD-08
		Versión: 01
		Fecha:

Informe No.	Periodo de Revisión:	Fecha de Presentación:	DD	MM	AAAA
<b>1. OBJETIVO DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.</b>					

<b>2. COMPROMISOS DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN ANTERIOR.</b>
<b>3. INFORMACIÓN DE ENTRADA PARA LA REVISIÓN.</b>
<b>4. RESULTADOS DE LA REVISIÓN Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA.</b>
<hr/> <b>Responsable Alta Dirección Vigía Responsable del SG_SSST</b>

### Anexo 39. Reporte y seguimiento de acciones correctivas y preventivas

	<b>FORMATO REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVA, PREVENTIVA Y/O MEJORA</b>	Código: F-AD-04
		Versión: 01
		Fecha:

Fecha Solicitud	Día	Mes	Año	Tipo de Acción	Acción Correctiva	Acción Preventiva	Acción
Nombre y Cargo de quien reporta(n)				Proceso(s) Involucrado(s)			
Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X )							
Reclamación de los clientes y/o partes interesadas	Quejas de los clientes.		Resultado de auditorías internas.		Incumplimiento de objetivos del SG-SST		Resultados de mediciones.
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL O POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA							



ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad de mejora)				
No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?)	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS C... cada una de
1				Falta medición o
2				Incumplimiento de un o
3				Planeación inad
4				Falta de recursos ec
5				Falta de recursos técnicos
6				Falta de recursos físicos

ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad de mejora)				
No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?)	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS C... cada una de la
1				Falta de insumos o sum
2				Falta de talento hum
3				Falta de entrenamie
4				Dificultades en el clima Org

PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales o potenciales o desarrollar la oportu				
No	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	REAL
1				
2				

SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (Registrar el seguimiento y evidencias que permitan demostrar la				
No	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO DEL SEGUIMIENTO	REAL	REAL
1				
2				

EVIDENCIA DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN TOMADA				
Variable o Indicador de Control Antes			Variable o Indicador de Control	
Fecha de Cierre de la Acción			La acción tomada fue efectiva (se logró el resul utilizaron los recursos disponibles) para efectos real, potencial u oportunidad de mejora identific	

#### Anexo 40. Diario de campo

FECHA	LUGAR	PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL	TEMAS ABORDADOS
-------	-------	--------------------------------	-----------------

		<b>PROCESO</b>		
	La Casa del Café	Gerente y asesores(estudiantes)	Funcionamiento de la empresa	Se ger del
	La Casa del Café	Gerente y asesores(estudiantes)	Inspección General	Se ger pel rier
	La Casa del Café	Gerente y asesores(estudiantes)	Encuesta Condiciones de Salud	Se cor
	La Casa del Café	Gerente y asesores(estudiantes)	Información sobre el concepto de SG-SST	Se cu obt sob cor
	Volga Café Bar, Nebraska y Prospero Coffe Company	Gerente y asesores(estudiantes)	Encuesta aplicada a la competencia	Pa cor un per se act
	La Casa del Café	Gerente y asesores(estudiantes)	Socialización del diseño del SG-SST	Se del col Ca

#### **Anexo 41. Lista de asistencia de la socialización**



## Anexo 42. Registro fotográfico socialización

