

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LA COMERCIALIZADORA HERMANN

MARTIN DAVID HERMANN CHACUA

WILDER ANDRÉS ARTEAGA MELO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DIPLOMADO EN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO DE CALIDAD

SAN JUAN DE PASTO

2017

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LA COMERCIALIZADORA HERMANN

MARTIN DAVID HERMANN CHACUA

WILDER ANDRÉS ARTEAGA MELO

Trabajo de Grado Modalidad Diplomado, presentado como requisito para optar el
título de Administrador de Empresas.

Asesor:

ESP. ERNESTO MAURICIO VILLOTA MUÑOZ

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DIPLOMADO EN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO DE CALIDAD

SAN JUAN DE PASTO

2017

NOTA DE RESPONSABILIDAD

"Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son responsabilidad exclusiva de los autores"

Artículo 1 Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño, acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966.

Nota de Aceptación

Ernesto Mauricio Villota Muñoz
Asesor

Firma Jurado

Firma Jurado

San Juan de Pasto, 21 de noviembre del 20177

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios que nos ha acompañado en este proceso de nuestras vidas.

A nuestras familias el cual siempre nos han estado apoyando para que podamos cumplir todas nuestras metas de vida.

Por ultimo a Nuestra Universidad y profesores el cual siempre estuvieron comprometidos a brindarnos sus conocimientos.

Martin David Hermann Chacua
Wilder Andrés Arteaga Melo

RESUMEN

La Implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y el Salud en el Trabajo en la Comercializadora Hermann tiene como objetivos establecer una gestión ordenada de la prevención de los riesgos laborales con el fin de conseguir con un mejor clima laboral y un incremento de la productividad.

Para esta implementación se tiene en cuenta la Guía Técnica Colombiana – GTC 45, con la cual se identifican los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo y también el Decreto 1072 de 2015.

ABSTRACT

The implementation of the Management System in Occupational Safety and Health at the Hermann Comercializadora has as objectives to establish an orderly management of the prevention of occupational risks in order to achieve a better work environment and an increase in productivity. For this implementation, the Colombian Technical Guide - GTC 45 is taken into account, which identifies the hazards and the assessment of risks in Occupational Safety and Health and also Decree 1072 of 2015.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	16
1. TEMA	17
1.1 Título	17
1.2 Línea de Investigación	17
1.3 Sub-Línea de Investigación	17
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
2.1 Planteamiento del problema	18
2.2 Formulación del Problema	18
2.3 Sistematización del problema	18
3. OBJETIVOS	20
3.1 Objetivo generales	20
3.2 Objetivos específicos	20
4. DELIMITACIÓN	21
5. JUSTIFICACIÓN	22
5.1 Teórica	22
5.2 Metodología	22
6. MARCO DE REFERENCIA	23
6.1 Marco teórico	23
6.1.1 Marco legal	23
6.2 Marco contextual	26
6.2.1 Reseña Histórica de la empresa	26
7. ASPECTO GEOGRÁFICO	28
7.1 Localización geográfica	28
7.2 Reseña histórica	28
7.3 Clima	30
8. MARCO CONCEPTUAL	31
9. PROCESO METODOLÓGICO	34
9.1 Tipo de estudio.	34
9.2 Población y muestra	34
9.3 Fuentes y técnicas para la recolección de la información	34

9.3.1 Fuente	34
9.3.2 técnica de recolección	35
10 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	36
10.1 Organización	36
10.1.1 Ubicación geográfica	36
10.1.2 Entorno	37
10.1.3 Descripción de la población de la empresa	41
10.1.5 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	41
10.1.4 Mapa de procesos	43
10.1.5 Organigrama	44
10.1.6 Misión	44
10.1.7 Visión	45
10.1.8 Valores corporativos	45
11. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN	47
11.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	47
11.2 Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.	49
11.3 Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo	54
11.3.1 Política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas	56
11.3.2 Política de lavado de manos	56
11.4 Responsable frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo	56
11.5 Gestión Equipo de Protección Personal (EPP)	58
11.6 Rondas de seguridad.	58
11.6.1 Conformación del equipo.	59
11.6.2 Alcance	59
11.6.3 Planificación	59
11.6.3 Ejecución de las rondas de seguridad	59
11.6.4 Acciones posteriores	59
11.6.5 Encuesta de perfil sociodemográfico y morbilidad sentida	60
11.7 Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos	60

11.8 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST	60
11.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	61
11.10 Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	62
11.11 Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST	62
11.12 Medición y evaluación de la gestión en SST	63
11.13 Acciones preventivas o correctivas	63
13. CONCLUSIONES	66
14. RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	69
ANEXO A. EVALUACIÓN INICIAL	69
ANEXO B. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN	75
ANEXO C. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	77
ANEXO D. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	78
ANEXO E. POLÍTICA DE LAVADO DE MANOS	80
ANEXO F. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA	81
ANEXO G. MATRIZ DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	82
ANEXO H. FORMATO DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	83
ANEXO I. HOJA DE VIDA EPP	84
ANEXO J. HISTORIAL USO DE EQUIPO	85
ANEXO K. RONDAS DE SEGURIDAD	86
ANEXO L. CRITERIOS A VERIFICAR EN RONDA DE SEGURIDAD	88
ANEXO M. ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y DE MORBILIDAD SENTIDA.	89
ANEXO N. CRONOGRAMA DE RONDAS DE SEGURIDAD	98
ANEXO O. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	99
ANEXO P. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	103
ANEXO Q. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	104

ANEXO R. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	108
ANEXO S. CRITERIOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES O CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	112
ANEXO T. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN SST	115
ANEXO U. ACCIONES PREVENTIVAS O CORRECTIVAS	120

LISTA DE TABLA

Tabla 1: Matriz MEFE	37
Tabla 2: Matriz MEFI.....	38
Tabla 3: Personal de la Comercializadora Hermann.....	41
Tabla 4: Criterios de evaluación inicial.....	48
Tabla 5: Nivel de deficiencia	49
Tabla 6: Nivel de exposición	50
Tabla 7: Nivel de probabilidad.....	51
Tabla 8: Interpretación NP	51
Tabla 9: Nivel de consecuencia	52
Tabla 10: Tabla de riesgo	52
Tabla 11: Nivel de riesgo	53
Tabla 12: Aceptabilidad del riesgo	54

LISTA DE IMÁGENES

Ilustración 1: Fases resolución 1111	22
Ilustración 2: Mapa de ubicación Comercializadora Hermann	36
Ilustración 3: Mapa de Procesos Comercializadora Hermann	43
Ilustración 4: Organigrama Comercializadora Hermann	44
Ilustración 5: Plan de acción	64

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. EVALUACIÓN INICIAL	58
ANEXO B. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN	64
ANEXO C. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	66
ANEXO D. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	67
ANEXO E: ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA	69
ANEXO F. MATRIZ DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	70
ANEXO G. FORMATO DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	71
ANEXO H. RONDAS DE SEGURIDAD	72
ANEXO I: CRITERIOS A VERIFICAR EN RONDA DE SEGURIDAD	74
ANEXO J: ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y DE MORBILIDAD SENTIDA.	75
ANEXO. K CRONOGRAMA DE RONDAS DE SEGURIDAD	84
ANEXO L. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	86
ANEXO M. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	90
ANEXO N. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	91
ANEXO O. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	95
ANEXO P. CRITERIOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES O CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	99

ANEXO Q. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN SST	102
ANEXO R. ACCIONES PREVENTIVAS O CORRECTIVAS	107

INTRODUCCIÓN

El ministerio de trabajo público el Decreto 1072 del 2015, en el cual se establece la disposición para la implementación del Sistema de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Esto con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen de manera lógica y por etapas un sistema basado en la mejora continua para las empresas y sus trabajadores, el cual ayudara a gestionar los peligros y riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Con este Decreto de intenta garantizar el trabajo decente, a través de medidas y políticas claras lo que permite implementar un sistema efectivo de vigilancia, para incrementar el buen desarrollo de las relaciones laborales, como también actúa estableciendo estrategias para la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados.

Para la empresa Comercializadora Hermann es de gran importancia dar inicio a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que al estar dedicada al proceso de producción industrial este permitirá potencializar sus procesos y brindar bienestar a sus trabajadores previniendo y protegiéndolos a de lesiones o enfermedades causadas en el desarrollo de los mismos

Es por esto se ha planteado la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, ya que es de vital importancia y urgencia que la empresa implemente esta norma para que sus empleados no corran peligros y que esta cuente con procesos de mejora continua.

1. TEMA

1.1 Título

Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comercializadora Hermann

1.2 Línea de Investigación

Dinámica empresarial.

1.3 Sub-Línea de Investigación

Gestión gerencial regional.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

En el año 2013 en Bangladesh colapso un edificio textil de Savar en el cual murieron 1.129 personas, el cual se debió a problemas de limpieza y mantenimientos, además de no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo el cual hubiera ayudado a disminuir el riesgo.

El Ministerio de Trabajo de Colombia, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 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).

A partir de lo anterior se observa que el compromiso es colateral tanto del Gobierno Colombiano como de las empresas que están brindando ambientes seguros de trabajo mitigando la informalidad de los empleados expuestos a los riesgos propios de su actividad.

Con esto la Comercializadora Hermann en busca de su crecimiento y del bienestar de sus empleados ha decidido realizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dado que a través de su historia se han presentado pequeños percances a nivel de accidentes laborales lo que ha llevado a incurrir en costos tanto operativos como administrativo y salarial.

2.2 Formulación del Problema

¿Cómo se implementará del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comercializadora Hermann?

2.3 Sistematización del problema

- ¿Cuál es el estado inicial de la Comercializadora Hermann en la Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Cuáles son los riesgos destacados que tiene la Comercializadora Hermann?
- ¿Cuáles son los compromisos a cumplir por parte de la Comercializadora Hermann con el fin de establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

- ¿Cuáles son los planes que implementara la Comercializadora Hermann para tener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo eficaz?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo generales

Iniciar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la comercializadora Herman, con el fin de gestionar los peligros y riesgos que afectan a las partes interesadas.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los requisitos legales relacionados con del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación, evaluación y valoración de los peligros en la Comercializadora Hermann para realizar la implementación Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Crear la política y objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo en la Comercializadora Hermann.
- Generar planes para prevención, preparación, respuesta ante emergencia y capacitación de Salud y Seguridad en el Trabajo.

4. DELIMITACIÓN

El desarrollo de la implementación de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará a todas las áreas de la empresa.

5. JUSTIFICACIÓN

5.1 Teórica

Para la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo se tiene en cuenta que la empresa debe de empezar a realizar las fases que se encuentran en el decreto 1111 el cual son:

Ilustración 1: Fases resolución 1111



Fuente: Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.

Dado que la empresa es una pyme el cual cuenta con recursos limitado es necesario que se empiece a realizar dichas fases para que en el momento en que el Estado empieza las supervisiones la Comercializadora Hermann y cuente con su implementación.

5.2 Metodología

Se realizará el diseño de la implementación del Sistema de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a lo que dicta el Decreto de 2016, con el fin de que sea revisado por los propietarios de la empresa el cual deberán de autorizar los recursos necesarios.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1 Marco teórico

El presente trabajo requiere como marco teórico:

Ciclo PHVA.

En este ciclo en cual como primer paso está el planear, segundo paso hacer, tercer paso el verificar y por último paso el Actual.

Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo y se divide en tres libros así:

Libro 1: estructura del sector trabajo.

Libro 2: régimen reglamentario del sector trabajo

Libro 3: Disposiciones finales

El sistema de riesgos laborales ha sido fundamentalmente desarrollado a nivel de Decretos Nacionales y Reglamentarios (No. 11 Artículo 139 de la ley 100 de 1993) “Dictar Las normas necesarias para la organización la administración del sistema general de riesgo profesionales como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. En todo caso, la cotización continuar a cargo de los empleadores”¹.

6.1.1 Marco legal

Constitución Política: Art.48. La seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestara bajo dirección, la coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

¹ VALDIVIESO RUEDA, Diego, Actualización Decreto 1072 de 2015, (único reglamentario del sector trabajo) [En línea]. Disponible en: https://www.arlsura.com/files/decreto_unico_1072_diego_valdivieso.pdf Rescatado 5 abril de 2017.

Ley Novena de 1979: Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 de mayo 22/79: (Estatuto de Seguridad Industrial) por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 586 de febrero 25/83: por el cual se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto 614 de marzo 14/84: por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

Resolución 2013 de junio 6/86: por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Decreto 776 de abril 30/87: por el cual se modifica la tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo, contenida en el artículo 209 del Código Sustancial del Trabajo.

Resolución 1016 de marzo 31/89: por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos empleadores en el país.

Resolución 1792 de mayo 3/90: por la cual adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Resolución 9031 de julio 12/90: por la cual se dictan normas y se establecen procedimientos relacionados con el funcionamiento y operación de equipos de rayos x, y otros emisores de radiaciones ionizantes y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1075 de marzo 24/92: por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional (inclusión en el subprograma de Medicina Preventiva, actividades de prevención y control de fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo).

Ley 100 de 1.993: reorganiza el sistema de Seguridad Social en el País. El régimen de seguridad Social Integral está conformado por sistema de pensiones, el sistema de seguridad social en salud, el sistema de riesgos profesionales y el sistema de servicios sociales complementarios.

Decreto 1295 de junio 22/94: por el cual se determina la organización y administración del sistema de Riesgos Profesionales.

Decreto 1772 de agosto 3/94: por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgo Profesionales.

Decreto 1832 de agosto 3/94: por el cual se adopta las tablas de enfermedades profesionales.

Decreto 1834 de agosto 3/94: por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 1835 de agosto 3/94: por el cual se reglamente las actividades de alto riesgo de los servidores públicos.

Decreto 692 de 1995: por el cual se expide el Manual Único para Calificar la Invalidez.

Decreto 1530 de agosto 26/96: por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994 (riesgos Profesionales).

Decreto 0016 de enero/97: por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccional y local de salud ocupacional.

Resolución 1409 de 2012: por el cual se modifica el Decreto Ley 1295 de 1994.

Decreto 1443 de 2014: por el cual se reglamenta los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Ley 1523 de abril 24 de 2012: por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

- Funciones y organización de la brigada de Emergencias,
- Ejercicios de Trabajo en Equipo.

Actividades de Compromiso y Empoderamiento

De acuerdo a:

- NFPA 600 Recomendaciones para la Organización, Entrenamiento y Equipos para Brigadas Contra Incendio – Edición 1986.
- Resolución 2400 de 1979 artículos 22,223
- Resolución 1016 de 1989 Artículo 11, numeral 18, literal C.

Decreto 472 de 2015: por el cual se modifica las infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 del 2015: decreto único reglamentario de sector trabajo.

Y otras disposiciones legales que reglamentan y modifican el sistema general de Riesgos Laborales.

6.2 Marco contextual

6.2.1 Reseña Histórica de la empresa

La empresa Comercializadora Hermann está legalmente constituida en Cámara de Comercio desde el 11 de agosto del 2010 con Nit. 1085267116 - 2 de régimen común unipersonal. Su principal actividad es la fabricación uniforme médicos para el sector salud, sus instalaciones se encuentran ubicadas en la Carrera 36 No. 10 - 45 de la ciudad de San Juan de Pasto.

La empresa en sus comienzos solo contaba con un trabajador en corte y otro en confección, su principal cliente era un Almacén llamado Artículos Médicos, el cual compraba toda la producción de la empresa, esta empresa al poco tiempo por diferentes motivos tuvo que cerrar su local, la empresa al ver que su único cliente ya no compraría su producción se vio en la obligación de buscar nuevos clientes por el cual su propietario realizo un portafolio de sus servicios para visitar a las diferentes entidades dedicadas al sector de la salud,

Al poco tiempo de realizar las visitas empezaron a surgir diferentes cotizaciones el cual fueron atendidas a tiempo, es aquí donde la empresa empieza a vincularse con entidades como el Hospital San Rafael y la Fundación Hospital San Pedro que realizan contratos con la empresa para la dotación de los trabajadores, y la empresa por su buena gestión y su calidad de los productos empieza a fidelizarlos.

Estas entidades hicieron que la empresa empezara a contratar nuevos trabajadores contando con 4 operarios, 1 diseñadora de modas, 1 auxiliar contable y 1 el gerente que es su propietario.

La empresa ya en el año 2012 cuenta con varios clientes institucionales de la ciudad de San Juan de Pasto, el gerente para este año por medio de una sociedad abre su primer local en la ciudad de Pasto para poder ofrecer sus productos al público general teniendo gran acogida por sus diferentes modelos y la calidad de sus productos.

Ya para el año 2014 la empresa empieza a sistematizar todos sus procesos por medios de Software especializados para el sector textil el cual ayudan a disminuir costos y movimientos a la empresa llevándola a ser más competitiva.

En el año 2016 la empresa lanza una plataforma virtual para vender sus productos a nivel nacional, esta plataforma tiene gran acogida ya que es una de las primeras páginas que ofrecen estos productos por medio de la internet, esto ayuda que la empresa se dará a conocer a nivel nacional y obtenga más clientes.

Actualmente la empresa se encuentra en una reestructuración de todos sus procesos con el fin de tener una mejora continua y ser cada día más competitiva en el mercado en que se encuentra.

7. ASPECTO GEOGRÁFICO

7.1 Localización geográfica

La ciudad de San Juan de Pasto es la capital del departamento de Nariño, el cual se encuentra ubicada al suroccidente de Colombia, esta se encuentra ubicada en el dominado Valle de Atriz, al pie del Volcán Galera, se encuentra muy cerca de la línea del Ecuador.

El territorio cuenta con 1.181 km de superficie la cual el área urbana es de 26.4 Km.

7.2 Reseña histórica

El área del municipio de Pasto fue habitada por los indígenas Pastos, quienes estuvieron bajo dominio del Imperio inca poco antes de la llegada de los españoles.⁸¹¹¹²¹³ No existe unanimidad y certeza entre los historiadores y cronistas sobre el fundador y la fecha exacta de fundación de la ciudad que inicialmente se llamó Villaviciosa de la Concepción de la Provincia de Hatunllacta.¹⁰ La ciudad fue fundada dos veces. La primera fundación algunos historiadores consideran fue realizada por el adelantado Sebastián de Belalcázar en 1537 y en el sitio que hoy es ocupado por la población de Yacuanquer; el traslado posterior a su situación actual en el Valle de Atriz, o segunda fundación, la llevó a cabo Lorenzo de Aldana cuando llegó a pacificar la región en 1539.¹⁴¹⁵ Otros historiadores mencionan a Pedro de Puelles como el fundador¹⁶ que fue el primer teniente de gobernador de la ciudad y se menciona también al capitán Rodrigo de Ocampo, así como al Capitán Gonzalo Díaz de Pineda.

Aunque el historiador Emiliano Díaz del Castillo menciona que el poblamiento se llevó a cabo entre el 20 de febrero y el 16 de marzo de 1537 y que la "fundación" fue el 19 de agosto de 1537, el Concejo Municipal de Pasto, por razones prácticas, ante la proximidad de la conmemoración de cuarto centenario de fundación, mediante Acuerdo No. 30 del 23 de agosto de 1938 resolvió aceptar el 24 de junio de cada año, día de San Juan Bautista, santo patrono de la ciudad, como fecha oficial de la conmemoración.

Ya situada en el Valle de Atriz, en Valladolid (España) el día 17 de junio de 1559, le fueron concedidos a Pasto el escudo de armas, en dos cédulas reales distintas firmadas por la princesa Juana de Austria, hermana del rey Felipe II, y el cual consta de un castillo de plata y a los lados cuatro leones de oro, debajo de dicho castillo sale un río de aguas azules y blancas que atraviesa entre árboles verdes, un campo amarillo y suelo verde y el nombre de ciudad como San Juan de Pasto que sigue siendo el oficial.

A mediados de 1811 una fuerza del ejército quiteño, liderada por Pedro de Montúfar es enviada desde Tulcán hacia Pasto para tomar la ciudad e incorporarla al Estado de Quito; al mismo tiempo recibió la orden de incorporar Barbacoas. había que agotar las oportunidades expansionistas en el norte «a fin de que, haciendo publicar el auto de reunión e incorporación de dicha Provincia de los Pastos a la jurisdicción de este Gobierno (de Quito), los declare por súbditos que gozan de su legítima protección». Así, el 11 de septiembre de 1811 entraban los quiteños triunfantes a la ciudad de Pasto, con lo que lograban una primera e importante incorporación, que pasó a llamarse Provincia de los Pastos.¹⁷ Más tarde, ese mismo año, Quito devolvería los territorios a la Junta del Cauca.

Durante las guerras de independencia de Colombia Pasto adoptó la causa realista bajo el liderazgo de Agustín Agualongo y Estanislao Merchancano por lo cual, durante las llamadas campañas del Sur, atendiendo la orden de Simón Bolívar, en diciembre de 1822 el batallón Rifles bajo el mando de Antonio José de Sucre, asaltó a la ciudad el 24 de diciembre, suceso recordado como la navidad trágica, y comete todo tipo de excesos, asesinando a más de cuatrocientos civiles, entre mujeres, ancianos y niños, y reclutando por la fuerza a más de mil hombres. Niños y mujeres que se consideraban capaces de combatir fueron apresados también y desterrados a Quito, Guayaquil y Cuenca. La tropa viola domicilios y saquea los templos, requisando bienes en cumplimiento de la orden de tributos forzados dada por el libertador. El coronel Cruz Paredes, venezolano, amarró a catorce ciudadanos de Pasto, y personalmente empujó las siete parejas hacia un abismo del río Guáitara.¹⁸¹⁹

Por su fidelidad monárquica, una vez obtenida la independencia de España, sufriendo las consecuencias tanto económica como políticas de una prolongada guerra perdida y sumado a su situación geográfica, Pasto se mantuvo aislada configurándose una actitud conservadora, tradicionalista y de ensimismamiento cultural con respecto al resto del país.¹⁹

En el siglo XIX, durante una de las guerras civiles que caracterizaron esa época de la historia colombiana, en 1861 la ciudad fue por seis meses capital provisional de Colombia por decisión de un caudillo conservador, el general Leonardo Canal González, quien pretendió enfrentar desde esta ciudad convertida en cuartel y símbolo de la resistencia contra los liberales radicales, al caudillo liberal Tomás Cipriano de Mosquera.¹⁰

En 1904 con la creación del departamento de Nariño, la ciudad es nombrada su capital.

En 1944, mientras el presidente y reformador liberal Alfonso López Pumarejo se encontraba en la ciudad para presenciar una parada militar, el coronel Diógenes Gil, comandante de la VII Brigada del ejército, lo tomó prisionero en la madrugada del día 10 de julio como parte de la intentona de golpe de estado conocida como Golpe de Pasto. La insurrección militar fracasó en menos de 48 horas, y al día siguiente el presidente Alfonso López emprendió el regreso a la capital, vía Ipiales, para retomar el mando.²⁰

7.3 Clima

Debido a que la ciudad está en un valle interandino a una altitud de 2.527 msnm y se encuentra al pie del Volcán Galeras, la nubosidad es bastante alta. La precipitación varía en todo el municipio, siendo moderada (cerca a 800 mm) en la cabecera municipal, perteneciente a la Región Andina y media en el Lago Guamuez o Laguna de la Cocha, conectada fuertemente con la Región Amazónica. La temperatura promedio anual es de 13,3 °C, la visibilidad es de 10 km y la humedad es de 60% a 88%.

8. MARCO CONCEPTUAL

Los diferentes conceptos que se utilizan para presentar el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamentado en los términos que necesarios que se deben de conocer.

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

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

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

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

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

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

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

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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.

No conformidad: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

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

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

9. PROCESO METODOLÓGICO

9.1 Tipo de estudio.

El tipo de investigación que se va a realizar en la implementación será guiado con el documento de ayuda brindado por el ministerio de trabajo llamado: Guía Técnica de Implementación para Pyme para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es de tipo descriptivo, ya que se abordara el problema desde un análisis de variables que lo originan, en el cual se presentaran una relación de los efectos y consecuencias del problema.

9.2 Población y muestra

Población: será los empleados de la Comercializadora Hermann, los cuales son 7 trabajadores fijos.

Muestra: para el diseño se tendrá en los 8 trabajadores los cuales son: 4 operarios, 1 diseñadora de modas y corte, 1 jefe de producción, 1 auxiliar contable y un gerente.

9.3 Fuentes y técnicas para la recolección de la información

9.3.1 Fuente

Como técnica de recolección de datos se utilizar la observación directa e información documentada.

La técnica de observación documentada permite contemplar temas recientes y relevantes sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo (textos, artículos e investigaciones de autores) para generar conocimientos que permitan diseñar la guía de implementación.

- **Primaria:** la información primaria se tomara a través de los trabajadores, el cual se realizara entrevista y encuestas en primer lugar al gerente y jefe de producción, el cual son los que tienen la información y controlan al personal de la empresa, para esto se realizara un check list que ayudara a determinar en qué estado se encuentra implementado el sistema SG-SST, también se hará una observación directa el cual ayudara a determinar aspectos fundamentales en los procedimientos de la empresa, que harán identificar los peligros y riesgos de cada puesto de trabajo.
- **Secundaria:** se hará la revisión de material bibliográfico en lo referente al tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.3.2 técnica de recolección

Para la técnica de recolección se realizará un análisis en cual consiste en identificar los elementos apropiados y realizar el diseño para tener la respuesta al planteamiento del problema.

En primer lugar, será necesario el organizar, registrar, clasificar y tabular todos los datos que se obtenga, el cual ayudará a tener un resumen claro de la observación que ser realice, ayudando a que se obtenga respuesta al interrogante de la investigación.

Luego se diseñará una estructura y estrategia para describir los procedimientos que aseguren el cumplimiento de los requisitos de la norma y tenga como finalidad el cumplir con el decreto brindando a los trabajadores un bienestar en seguridad y salud de sus puestos de trabajo.

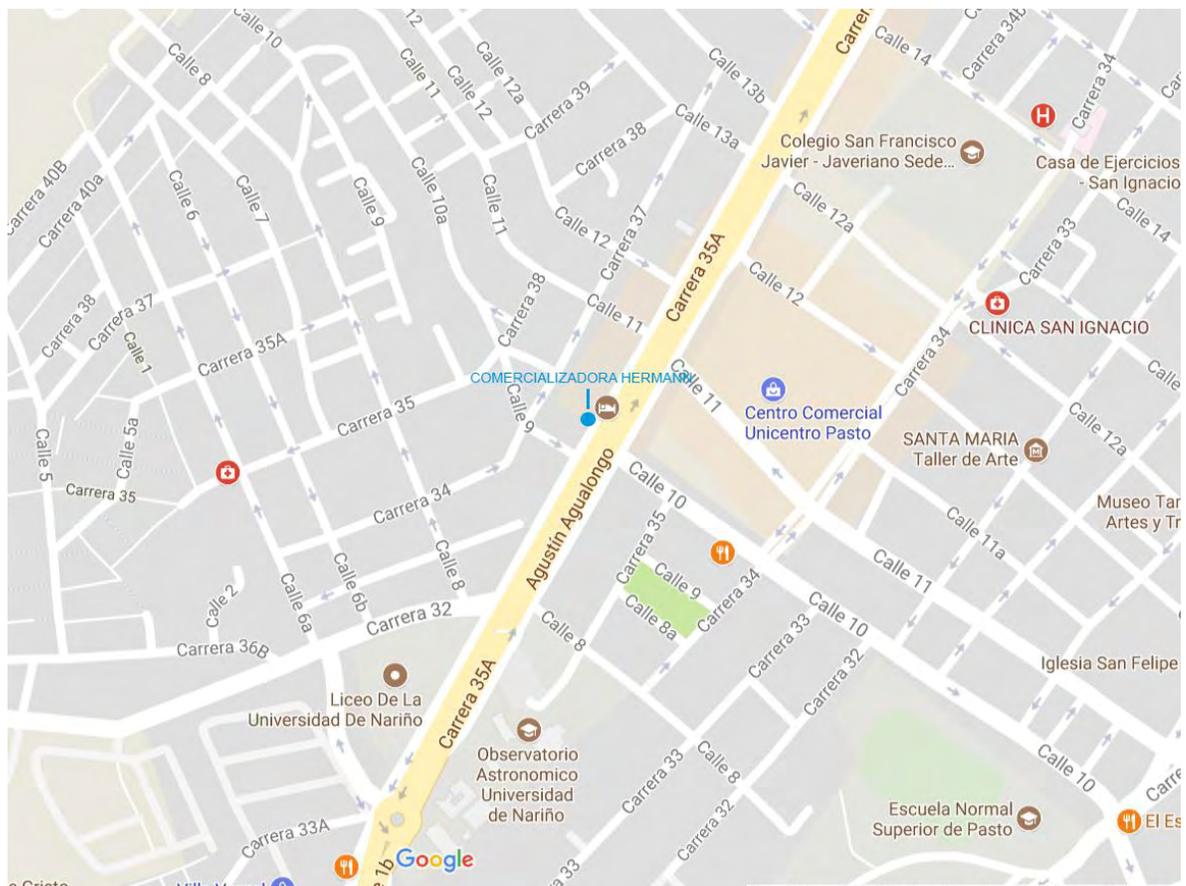
10 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

10.1 Organización

10.1.1 Ubicación geográfica

La empresa se encuentra ubicada en la Ciudad de San Juan de Pasto, en el departamento de Nariño, su dirección es Carrera 36 No. 10 – 45.

Ilustración 2: Mapa de ubicación Comercializadora Hermann



Fuente: Google Maps.

10.1.2 Entorno

Conocer el entorno de la Comercializadora Hermann es de gran importancia, debido a que podemos identificar como se encuentra la empresa a nivel interno y externo, para conocer este entorno es necesario analizar las diferentes matrices.

10.1.2.1 Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

Para la realización de la matriz MEFE se identificó dentro de una gran cantidad de variables externas, aquellas que generan un mayor impacto en la organización.

Tabla 1: Matriz MEFE

MATRIZ MEFE			
FACTORES EXTERNOS	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	FACTOR
Tasa de innovación tecnológica	0.1	2	0.2
Inflación	0.08	2	0.16
Nivel de empleo que genera el sector	0.12	3	0.36
PIB que genera el sector	0.1	4	0.4
Seguridad industrial	0.06	4	0.24
Número de centros de salud	0.1	2	0.2
Niveles de pobreza	0.06	2	0.12
Manejo de las TIC	0.13	4	0.52
Riesgo de entrada de nuevos competidores	0.1	2	0.2
Rivalidad entre competidores existentes	0.15	3	0.45
TOTAL	1.00		2.85

Fuente: Esta Investigación.

Este análisis fue evaluado por el gerente de la Comercializadora Hermann, y nos da como resultado la operación, de tal forma que la sumatoria de ellos sea igual a 1. La clasificación es dada con valores de 1 a 4 donde: 1 es una amenaza mayor, 2 una amenaza menor, 3 una oportunidad menor y 4 una oportunidad mayor. El factor es el producto de la ponderación por la clasificación. Es así como la sumatoria de este factor es igual a el promedio del factor en las industrias manufactureras de la región está situado en un 2,5, esto nos da una evaluación positiva, puesto que nos quiere decir que existen más oportunidades que amenazas, pero en cuanto a estas variables no hay que olvidar que son externalidades las cuales dependen de la naturaleza del mercado, algo que

nosotros no podemos prever, ni mucho menos evitar, estas externalidades pueden llegar a ser perjudiciales para la consecución de metas.

Comercializadora Hermann pretende penetrar la mente de los consumidores con nuevos métodos y herramientas tecnológicas para que la calidad de las prendas medicas sean más innovadoras, más saludables y de mejor calidad. Para esto necesitara tener en cuenta todo lo que tiene a su alrededor para poder utilizarlo, sacándole el mejor provecho y también prevenir y no dejarse alcanzar de los nuevos modelos económicos e industriales.

10.1.2.2 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

Para la realización de la matriz MEFI de la empresa Comercializadora Hermann se identificó dentro de una gran cantidad de variables internas aquella que tienen mayor impacto tienen en la organización.

Tabla 2: Matriz MEFI

MATRIZ MEFI			
FACTORES INTERNOS	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	FACTOR
Direccionamiento estratégico	0,12	4	0,48
Trabajo en equipo	0,08	2	0,16
precio	0,05	2	0,1
plan de mercado	0,09	4	0,36
Ubicación instalaciones	0,08	4	0,32
Procesos productivos	0,11	2	0,22
Niveles de producción	0,1	2	0,2
Publicidad	0,14	2	0,28
Atención al cliente	0,16	4	0,64
Capacitación	0,07	2	0,14
TOTAL	1		2,9

Fuente: Esta Investigación.

Al asignar las calificaciones de 1 al 4 siendo: 1 debilidad mayor, 2 debilidad menor, 3 fortaleza menor y 4 fortaleza mayo y multiplicarlo por la ponderación nos un total de 2,9 el cual pone a la empresa en una ventaja interna.

La empresa Comercializadora Hermann cuenta con varias ventajas a nivel interna en la cual se destaca el direccionamiento estratégico el cual le ha ayudado a la empresa a saber hacia dónde van ayudando a conocer el grado de crecimiento y

expansión el cual le ha permitido la permanencia en el mercado gracia a su gran portafolio y atención al cliente. Cuenta con un direccionamiento la cual le ha ayudado a crear estrategias claves para que en poco tiempo pueda obtener clientes corporativos los cuales siguen comprando a la empresa por sus productos de alta calidad, diseños exclusivos y satisfacción del cliente final.

Cuenta con algunas debilidades la cual la empresa las deberá ir superando con el trascurso del tiempo debido a su corto tiempo en el mercado deberá de ir mejorando sus procesos productivos y sus niveles de producción el cual es un factor importante para que la empresa pueda estar en capacidad para satisfacer la demanda de sus clientes.

El plan de mercado de la empresa ha sido desarrollado de forma paulatina el cual la empresa deberá de acelerar sus objetivos de mercado para así obtener rápidamente más clientes y fidelizarlos ya que sus productos cuentan con todas las características de las marcas líderes de su mercado. En cuanto a publicidad la empresa deberá de empezar a crear campañas creativas por diferentes medios para dar a conocer sus productos.

10.1.2.3 Matriz DOFA

FORTALEZAS	ESTRATEGIA F.A.	ESTRATEGIA F.O.
1. Direccionamiento estratégico.	F2; A3: Lograr obtener clientes por medio de venta directa individual, logrando dar a conocer los productos por medio de una tienda virtual.	F2, F3; O3: hacer uso de las diferentes redes sociales y posicionar la página web en los principales buscadores para que las personas puedan encontrar y reconocer la marca Maruni.
2. Plan de mercadeo	F4; A5: Realizar una base de datos de clientes para poder dar a conocer promociones, descuentos, lanzamientos de nuevas colecciones.	F3; O5: Registrar la marca Maruni para que esta no pueda ser copiada.
3. Imagen corporativa	F5; A5: Dar a conocer las instalaciones por radios, revistas locales, Facebook, twitter.	F3; O4: Brindar al cliente diferentes productos relacionados con el sector salud para que pueda elegir según su preferencia y gusto, además de lanzar diferentes colecciones.
4. Atención al cliente	F2, F3; A5: Realizar campañas publicitarias creativas las cuales lleven a la recordación de marca, en los diferentes medios de comunicación.	F1; O3: Direccionar al personal para que los diferentes procesos los realicen por medio de software.
5. Ubicación instalaciones	F1; A4: Buscar proveedores nacionales de venta de maquinaria de última tecnología	F4; O4, O2: Dar capacitación al personal de ventas acerca de los clientes de sus gustos y preferencias.
6. Se crea concientización del cuidado del medio ambiente,	F5; A4: Hacer uso adecuado de las instalaciones para que los operarios no pierdan tiempo.	F6; O6: Aprovechar el conocimiento de los proveedores y de sus procesos del medio ambiente para implementar un sistema de gestión ambiental.
DEBILIDADES	ESTRATEGIA D.A.	ESTRATEGIA D.O.
1. Niveles de producción	D1; A4: Aumentar los niveles de producción con el uso eficiente de la maquinaria.	D2; O3: Capacitar al personal para que entienda y haga buen uso de la plataforma de ventas virtual.
2. Capacitación	D2; A4: Capacitar al personal para que haga un uso eficiente y adecuado de la maquinaria.	D1; O2: Mejorar los niveles de producción con programas los cuales lleven un control a los procesos para disminuir el tiempo y costo en la elaboración de cada producto.
3. Precio	D1; A5: Lograr disminuir los costos para que la empresa pueda brindar un precio competitivo y obtener un mayor margen de utilidad	D3; O4: Brindar a los clientes un gran portafolio el cual tengan diferentes diseños y telas el cual puedan elegir.
4. Trabajo en equipo	D1; A5: Aumentar los niveles de producción para que la empresa pueda suplir a sus clientes corporativos e individuales logrando entregar los productos a tiempo.	D4; A4, O2: Crear un ambiente de trabajo en equipo donde se dé a conocer los gustos y preferencias de los consumidores donde los equipos tengan en mente el satisfacer por medios de los productos a los consumidores.

Fuente: Esta Investigación.

10.1.3 Descripción de la población de la empresa

En personal que se encuentra contratada de manera directa son:

Tabla 3: Personal de la Comercializadora Hermann

PERSONAL DE LA COMERCIALIZADORA HERMANN	
CARGO	NUMERO DE TRABAJADORES
Administrador	1
Auxiliar contable	1
Jefe de producción	1
Diseño y corte	1
Operarias	4
TOTA TRABAJADORES	8

Fuente: Esta Investigación.

10.1.5 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas

Dueños

Actualmente se cuenta como dueño Martin David Hermann Chacua, pero se tiene pensado en el año 2020 buscar accionista.

Ciente.

Comercializadora Hermann en sus años de operación ha logrado clientes corporativos el cual en sus primeros años abarcaban toda su producción en el año 2018 la empresa tiene por objetivo abrir nuevos canales de venta y distribución a través de su página web y catalogo el cual obliga a que la empresa tenga una producción más grande.

1. Fundación Hospital san Pedro.
2. Multiactivos de Colombia – Hospital.
3. Elementos Médicos.
4. Hospital San Rafael.
5. Centro De Salud de Ancuya.

Competidores.

En la ciudad de Pasto la empresa cuenta con varios competidores los cuales la mayoría no se han especializado en una sola línea si no en varias haciendo que nuestra empresa al tener la línea de ropa médica ha logrado diferenciarse de la competencia. La empresa cuenta con la siguiente competencia.

1. Corazón Azul.
2. Mundo Blanco.
3. Creaciones Karol.

Proveedores.

Los proveedores de Comercializadora Hermann son empresas la cual ha trazado una confianza en servicio y calidad, los almacenes donde la empresa compra la mayoría de sus materiales y productos son:

1. Almacén Moderno.
2. Lafayette.
3. Almacenes Sí.
4. Coser y Coser.
5. Maquicoser.

Entes reguladores de la empresa

La empresa se encuentra registrada a través de la Cámara de Comercio de Pasto, por sus ventas del año 2012 la empresa paso de régimen simplificado a régimen común, cuenta con su marca registrada a través de la Superintendencia de Industria y Comercio con el nombre de Maruni.

1. Cámara de Comercio
2. DIAN
3. Superintendencia de Industria y Comercio

Medios de comunicación

La empresa por su plataforma de ventas se apoya a través de las redes sociales y Google para el posicionamiento de la página, la empresa cuenta con todos los medios tecnológicos para comunicarnos con nuestros clientes y proveedores.

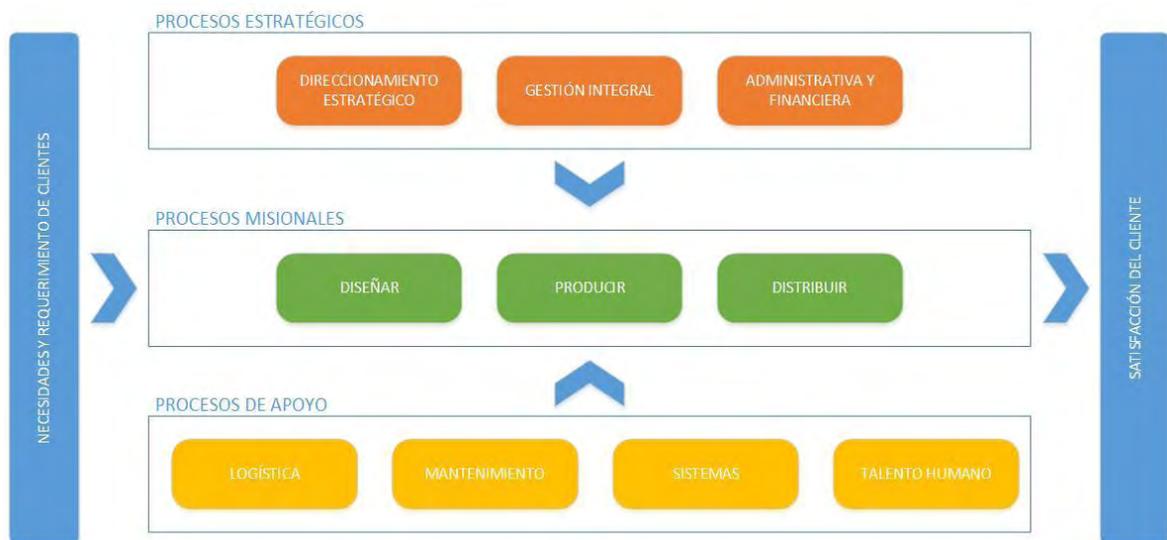
1. Facebook
2. Twitter
3. Página web
4. Comcel
5. Movistar
6. Google

ARL

La ARL de la Comercializadora Hermann será Positiva el cual se encuentra ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto, dirección Calle 19 No. 30 - 80 Centro.

10.1.4 Mapa de procesos

Ilustración 3: Mapa de Procesos Comercializadora Hermann



Fuente: Esta Investigación.

10.1.5 Organigrama

Ilustración 4: Organigrama Comercializadora Hermann



Fuente: Esta Investigación.

Se debe de tener en cuenta que el asesor SST entregara todo el material a la empresa, y el Vigía es el encargado de hacer los respectivos avances y seguimientos.

10.1.6 Misión

Comercializadora Hermann es una empresa que diseña, elabora y distribuye uniformes con la marca Maruni para el sector salud en el sur occidente colombiano. Sus productos son elaborados con materiales de alta calidad y confeccionados con equipos de última tecnología.

Cuenta con un equipo de trabajo con una gran experiencia en el sector tanto en el diseño como en sus procesos de producción. Nos caracterizamos por tener una excelente atención con cada uno de nuestros clientes buscando siempre su total satisfacción con nuestros uniformes para que así nuestra empresa pueda

contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, trabajadores y proveedores.

10.1.7 Visión

Buscar la máxima satisfacción de nuestros clientes a través de nuestra marca Maruni especializada en uniformes para el sector salud, superar a nuestra competencia en el 2019 en diseño, calidad y distribución y que nuestros clientes puedan adquirir nuestro producto a nivel nacional a través de nuestra plataforma de ventas.

10.1.8 Valores corporativos

- **Compromiso:** el personal de la Comercializadora Hermann está comprometido con todos los procesos de la empresa con el fin de brindar a todas las partes interesadas la máxima satisfacción posible.
- **Orden:** es fundamental para el crecimiento de la Comercializadora Hermann que el personal sea ordenado en su sitio de trabajo, el cual brindara que nuestros procesos administrativos y productivos sean eficientes.
- **Limpieza:** es impórtate para la empresa que todos sus empleados cuenten con puestos de trabajo limpios, contribuyendo con el medio ambiente a que todo desecho este en el lugar que corresponda.
- **Humildad:** es necesario este valor para poder comprender y aceptar a colaboradores, clientes y proveedores, además para poder reconocer en lo que se ha fallado y poner los medios para corregirlos.
- **Liderazgo:** la empresa Comercializadora Hermann se caracteriza por tener como meta principal el ser líder el departamento con su portafolio de productos buscando siempre posicionar su marca a través de los diferentes medios.
- **Responsabilidad:** Comercializadora Hermann se caracteriza por ser una empresa la cual es responsable con sus proveedores y clientes logrando obtener reconocimiento por el cumplimiento a tiempo de sus obligaciones.

- **Agilidad:** Comercializadora Hermann contara con la habilidad de cambiar rápidamente y efectivamente para lograr satisfacer a sus clientes y estar siempre un paso delante de la competencia.
- **Honestidad:** Comercializadora Hermann se caracteriza por actuar bien con proveedores, clientes, empleados.
- **Innovación:** Comercializadora Hermann está buscando innovar cada uno de sus procesos de operación y lo que esto implican, buscan así obtener mayor participación en el mercado y destacarse de sus competidores.
- **Pasión:** todo el grupo de trabajo de Comercializadora Herman se apasiona por su trabajo logrando que el personal permanezca energizado, comprometido a lograr sus procesos bien para poder alcanzar las metas propuestas.
- **Servicio:** contar con un servicio altamente calificado para que nuestros clientes se sientan satisfechos con los productos que adquieren.
- **Comunicación:** lograr una comunicación la cual sea clara a través de los diferentes medios, buscando que haya retroalimentación para poder así mejorar cada uno de los procesos.
- **Respeto:** siempre deberá de haber respeto con todos los integrantes de la organización, proveedores y clientes para que pueda lograrse los objetivos, siendo fundamental para que así se logre un ambiente organizacional ameno donde se pueda interactuar.
- **Trabajo en equipo:** para poder lograr resultados de éxito se debe de trabajar en equipo para que así se logre que haya entusiasmo en cada uno de los colaboradores y las actividades realizadas se logren con resultados satisfactorios.

11. GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

11.1 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el Decreto 1072 de 2015 exige a que se debe de realizar una evaluación inicial del SG-SST, esta evaluación inicial debe de reflejar el estado actual de la organización en tema de seguridad y salud en el trabajo, esta debe de incluir indicadores de accidentalidad y enfermedad.

En el artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 se listan los aspectos mínimos que debe de incluir la evaluación inicial.

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgo laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinaria, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenaza, que incluyan los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

La evaluación inicial del sistema se realizará usando el cuestionario que se encuentra en la Resolución 1111 de 2017.

De acuerdo a los resultados se hará el plan de mejora así:

Tabla 4: Criterios de evaluación inicial

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRITICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica por parte de Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido esta entre el 61% y 85%.	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual a 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencia a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir las mejoras detectadas.

Fuente: Resolución 1111.

La empresa obtuvo un puntaje de un 1% el cual es un puntaje mínimo debido a que la empresa no ha tenido nunca en cuenta un plan de Seguridad y Salud en el trabajo, este puntaje la ubica en nivel Crítico.

11.2 Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Para la identificación de los peligros y valoración del riesgo para la Comercializadora Hermann se realizó a través de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 el cual es una metodología diseñada para identificar los peligros y valorar el riesgo de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta herramienta está destinada básicamente a elaborar un diagnóstico de las condiciones laborales y su propósito es construir con panorama de factores de riesgo.

Para esto se deberá de tener en cuenta los siguientes valores en cual son necesario para calificar a la matriz y tener los respectivos resultados.

Tabla 5: Nivel de deficiencia

Nivel de Deficiencia		
Nivel de Deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy ALTO (MA)	10	Se han detectado peligros que determinan como posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambas.
Alto (A)	6	Se han detectado algunos peligros que pueden dar lugar a incidentes significativos, o a la eficacia del conjunto de medidas preventivas es bajo, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a incidentes poco significativos o de menor importancia, o la eficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambas.

Bajo (B)	No se asigna valor	No se han detectado peligros o la eficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambas. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV). Véase tabla No. 8
----------	--------------------	---

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Tabla 6: Nivel de exposición

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

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Una vez calificado el nivel de deficiencia y el nivel de exposición se obtiene el nivel probabilidad multiplicándolos. El cual se podrá conocer el nivel de exposición.

Tabla 7: Nivel de probabilidad

Nivel de Probabilidad					
Niveles de Probabilidad		Nivel de exposicion (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de Deficiencia (ND)	10	MA- 40	MA- 30	A- 20	A- 10
	6	MA- 24	A- 8	A- 12	M- 6
	2	M- 8	M- 6	B-4	B- 2

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Una vez obtenido este valor nos dirigimos a la tabla de interpretación del nivel de probabilidad.

Tabla 8: Interpretación NP

INTERPRETACIÓN (NP)		
Nivel de Probabilidad	Valor NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin

		anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible
--	--	--

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Luego deberemos de calificar según la tabla el nivel de consecuencia en el cual asignamos el valor correspondiente.

Tabla 9: Nivel de consecuencia

Nivel de Consecuencia		
Nivel de Consecuencia	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Con este valor ya podremos conocer el nivel del riesgo multiplicando el nivel de probabilidad con el nivel de consecuencia el cual ya nos dará como resultado el nivel de riesgo.

Tabla 10: Tabla de riesgo

Niveles de Riesgo				
Nivel de riesgo y de intervención NR=NPxNC	Nivel de probabilidad (NP)			
		40- 24	20- 10	8- 6

Nivel de consecuencia (NC)	100	I 4000- 2400	I 2000- 1000	I 800- 600	II 400- 200
	600	I 2400- 1440	I 1200- 600	II 480- 360	II 200 III 120
	25	I 1000- 600	II 500- 250	II 200- 150	III 100- 50
	10	II 400- 240	II 200 III 100	III 80- 60	III 40 IV 20

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Con ese valor ya podremos conocer el significado.

Tabla 11: Nivel de riesgo

Nivel de Riesgo		
Nivel de Riesgo	Valor NR	Significado
I	4000- 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.
II	500- 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
II	120- 40	Mejora si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar

		soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable.
--	--	---

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Por último, conocer la aceptabilidad del riesgo.

Tabla 12: Aceptabilidad del riesgo

Aceptabilidad del Riesgo		
Nivel de Riesgo	significado	
I	No aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No aceptable o aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

11.3 Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el SG-SST es de gran importancia el desarrollar una política y objetivos que valla acorde a la empresa, además esta política debe de ser de estricto cumplimiento para la empresa, esta política deberá de ser aprobada por la dirección y contar con el apoyo de los trabajadores, esta constituirá en una declaración de principio y compromisos que promuevan el respeto de las personas y la dignidad d de los trabajadores, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

En el Decreto 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6, indica que la 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, expresado formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.²

Para la creación de la política y objetivos a la Comercializadora Hermann se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

1. Definir los requisitos legales que debe de cumplir la política, se realizará una recopilación de toda la norma que la ley consagra, en el cual la política deberá estar sujetas a estas normas.
2. Precisar los beneficios que van a obtener con la creación de la política. El propósito de la política es el contribuir con el crecimiento de la empresa en los diferentes aspectos, en los cuales deberán de estar el beneficio en términos de prevención de lesiones y accidentes de trabajo y prevención de enfermedades laborales
3. Compilar los documentos estratégicos. Para poder crear una política que se adapte a la empresa se deberá de tener en cuenta toda la información de la empresa, ya que esta debe de estar adaptada a la misión, visión y los objetivos corporativos.

Una vez ya se tenga concluido la definición de los criterios se deberá de realizar una reunión con la alta dirección, en el cual se deberá de dar a conocer la importancia de implementar el Decreto 1072 de 2015, dando a conocer los beneficios de crear una política Salud y Seguridad en el trabajo.

La formulación de la política deberá de contener los siguientes elementos:

- Nombre de la empresa
- Naturaleza y objeto
- Compromiso principal frente al sistema de gestión
- Compromiso de mejoramiento
- Recursos a través de los cuales se pretende cumplir con esos compromisos.

Por ultimo será la comunicación a todos los niveles de la empresa la política y objetivos de SG-SST, ya que el Decreto 1072 de 2015 exige que esta sea comunicada a todos los trabajadores y parte interesadas, es fundamental que todas las personas vinculadas a la empresa conozcan la política.

² FONDO EMPRENDER. Decreto 1072 de 2015 [En línea]. www.fondoemprender.com/Normatividad/Decreto%201072-2015.pdf

Esta Política será publicada en la página web de la empresa, como en sus instalaciones, para que todos los empleados y partes interesadas la conozcan.

11.3.1 Política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas

Para la creación de esta política la Comercializadora Hermann tiene en cuenta la norma legal que ampara, además contiene la prohibición del uso de estas sustancias, sanciones y deberá promover actividades de sensibilización.

11.3.2 Política de lavado de manos

La higiene de manos es el método más efectivo para la prevención en la transferencia de microorganismos entre el personal y pacientes, así como en la prevención de la transmisión de infecciones relacionadas con la atención sanitaria. Su finalidad es la eliminación de la suciedad, la materia orgánica, la flora transitoria y la flora residente (datos avalados por evidencia científica, dado que existen numerosos estudios científicos que demuestran su importancia en la prevención de infecciones)

11.4 Responsable frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo

El responsable para el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo será el Vigía el cual está reglamentado en el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 2013 de 1986.

El Vigía existe en empresa con trabajadores de menos de 10 trabajadores, este tiene como finalidad realizar la promoción, divulgación e información, sobre la Seguridad y Salud en el trabajo entre los empleadores y trabajadores.

En la Comercializadora Hermann el vigía será nombrado por el gerente por un periodo de 2 años, se tendrá evidencia de la delegación del vigía.

La función del vigía en Seguridad y salud en el trabajo será:

- 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 del SG-SST;
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de

ejecución de los mismos a las autoridades de seguridad y salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo;

- Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo.
- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en los trabajos dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Responsable

Para el nombramiento la Comercializadora Hermann tiene un formato.

11.5 Gestión Equipo de Protección Personal (EPP)

Para la gestión de los Equipos de Protección Personal la Comercializadora Hermann cuenta con una matriz en la cual se identifican los elementos de protección. estos elementos son escogidos de acuerdo a la Matriz de Riesgo, y para su entrega se cuenta con un formato el cual se hace firmar al trabajador que ayuda a la empresa a tener constancia de su entrega.

Los elementos de protección son:

- Tapabocas desechable.
- Guante metálico.
- Protector de oídos anatómico.
- Bata antifluidos universal.

Cada uno de estos elementos de protección contarán con su hoja de vida e historial del uso del equipo.

Para la revisión de la hoja de vida de los Equipos de Protección Personal y la supervisión de que el personal de la Comercializadora Hermann los use de manera adecuada va estar a cargo del Vigía.

11.6 Rondas de seguridad.

Las rondas de seguridad en la Comercializadora Hermann se realizan con el fin de hacer el seguimiento al cumplimiento de las practicas seguras y detectar otras acciones potencialmente inseguras.

En las rondas se busca identificar practicas potencialmente inseguras en las áreas de las empresas, realizar educación al personal en el mismo momento en que se evidencie riesgo.

11.6.1 Conformación del equipo.

Las rondas de seguridad en la Comercializadora Hermann se realizarán con los siguientes participantes:

- Vigía.

11.6.2 Alcance

Su aplicación y cumplimiento involucrara a todas las trabajadoras.

11.6.3 Planificación

Para la planificación la Comercializadora Hermann realizara:

- Un cronograma anual de rondas de seguridad, en el que se detalle por mes las fechas en que se efectuarán las rondas de seguridad, teniendo en cuenta la factibilidad de todos los miembros. Las rondas de seguridad deben realizarse mensualmente.
- Una lista de chequeo.

11.6.3 Ejecución de las rondas de seguridad

- La metodología de será fundamental la observación, revisión documental y entrevista a los trabajadores.
- El área que sea evaluada no se informara la fecha.
- Las rondas tendrán una duración estimada de 60 minutos.
- En las primeras rondas que se realice a la empresa no se tomara fotografías con el fin de no crear un ambiente punitivo. Se tomará solamente notas.

11.6.4 Acciones posteriores

- Cada ronda generará un informe y un acta que será presentado al gerente de la empresa, con copia a las áreas involucradas con el fin de definir acciones correctivas o planes de mejoramiento.
- Cada problema identificado deberá servir para crear una mejora continua en la empresa.

- El monitoreo del cumplimiento de los compromisos estará a cargo del equipo de la ronda de seguridad, el cual se organiza con este fin.

11.6.5 Encuesta de perfil sociodemográfico y morbilidad sentida

Mediante esta herramienta de diagnóstico ayudara a la Comercializadora Hermann a conocer las condiciones de trabajo y salud, ya que permite identificar y valorar los riesgos existentes en las áreas, que pueden generar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los trabajadores, que inciden negativamente en la productividad de la empresa.

11.7 Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Para el plan anual de la Comercializadora Hermann en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo se deberá de identificar como mínimo los siguientes aspectos:

- Metas
- Responsabilidades
- Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario).
- Cronograma de actividades

Para desarrollar este plan anual se tendrá que contar con la siguiente información:

- Evaluación inicial
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Resultados de las auditorías internas
- Revisiones de la alta dirección
- Acciones preventivas y correctivas
- Entre otras.

Para el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, una vez se inicie la ejecución es necesario que cada una de las actividades se genere evidencias de su cumplimiento, estas evidencias de cumplimiento estarán en papel y en la nube.

11.8 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST

Para la creación del programa de capacitación de la Comercializadora Hermann en SST se deberá de definir los temas mínimos, se deberá de tener en cuenta los temas asociados a las actividades críticas de la organización, se deberá de tener en cuenta los resultados obtenidos en la GTC 45 de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

En estos programas deberán ir relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

11.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

La elaboración del plan de emergencia de la Comercializadora Hermann deberá de contener las amenazas naturales, tecnológicas y sociales el cual garanticen la salud y seguridad en el trabajo.

Las amenazas pueden ser:

- Naturales: provienen de la acción de la naturaleza (movimientos sísmicos, deslizamientos, inundaciones, maremotos, erupciones volcánicas, incendios forestales, alteraciones climáticas, granizadas, vientos, fuertes, caídas de rayos, mordedura de serpientes, picadura de insectos como abejas, alacranes, arañas, etc.)
- Tecnológicas, las que provienen de la acción no planificada de las personas o de fallas accidental de los equipos (lesiones personales, incendios, explosiones, fugas de gas, emisión de vapores tóxicos, fallas estructurales, fallas de equipos y sistemas, accidentes de transporte, derrame de sustancias químicas, intoxicaciones, corto circuito, electrocución, atrapamientos en excavación, rescate en alturas y lesiones por calor).
- Sociales, las que provienen de una circunstancia social calamitosa o de la acción intencional de hacer daño por parte de un individuo o grupo (desordenes civiles, terrorismo, asaltos, hurtos, tomas armada a las instalaciones y secuestro).

Se deberá de identificar cuáles son las amenazas a las que está expuesta la empresa y determinar con qué recursos cuenta para responder a estas eventualidades.

Estos recursos incluyen: estrategia, equipos, información y personas. La gerencia debe facilitar la disponibilidad y obtención de esos recursos.

11.10 Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

La empresa Comercializadora se ve en la obligación de reportar a las ARL Y EPS todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas de los trabajadores, incluyendo los vinculados a través de contratos de prestación de servicios, dentro de los (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente al diagnóstico de la enfermedad.

Para los accidentes graves y mortales, como enfermedades laborales la empresa deberá de reportarlos a la Dirección territorial u oficina del Ministerio del trabajo dentro de los términos de trabajo.

La empresa ante un caso de accidente de trabajo laboral deberá de:

1. Realizar un informe sobre el evento ocurrido
2. Suministrar los primeros auxilios
3. Realizar el reporte a la ARL
4. Trasladar al trabajador a la IPS más cercana para que sea atendido inmediatamente.

Para esto es necesario que la empresa tenga un formato donde se registre todas estas eventualidades el cual deberá de ser archivado y dar a conocer a las partes interesadas cuando sea necesario

Este formato deberá de ser diligenciado por el gerente o por su delegado.

11.11 Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST

Para la contratación la empresa deber de considerar los siguientes aspectos, para sus proveedores y contratistas:

- Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación
- Procurar canales de comunicación SST
- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- Informar previo al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.
- Informar sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos.

- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

Para la adquisición de los bienes se establece un procedimiento para adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la empresa.

11.12 Medición y evaluación de la gestión en SST

La empresa Comercializadora para hacer la medición y evaluación de SG-SST, realizara indicadores que ayuden a ver el cumplimiento del sistema.

Estos indicadores pueden ser cualitativos y cuantitativos según corresponda al proceso que se vaya a realizar el indicador.

Para esto se realizará una ficha técnica para cada indicador el cual tendrá que tener:

1. Definición del indicador.
2. Interpretación del indicador.
3. Límite del indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
4. Método del cálculo.
5. Fuente de información.
6. Periodicidad del reporte (cada cuanto se va a analizar).
7. Persona que debe de conocer el resultado.

11.13 Acciones preventivas o correctivas

La empresa tendrá que implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar la nos conformidades reales o potenciales que pueden influir en una desviación del SG-SST, para este se tiene un formato de tratamiento de acciones preventivas y acciones correctivas.

Las acciones que se tomen pueden ser derivadas, entre otras, de las siguientes actividades.

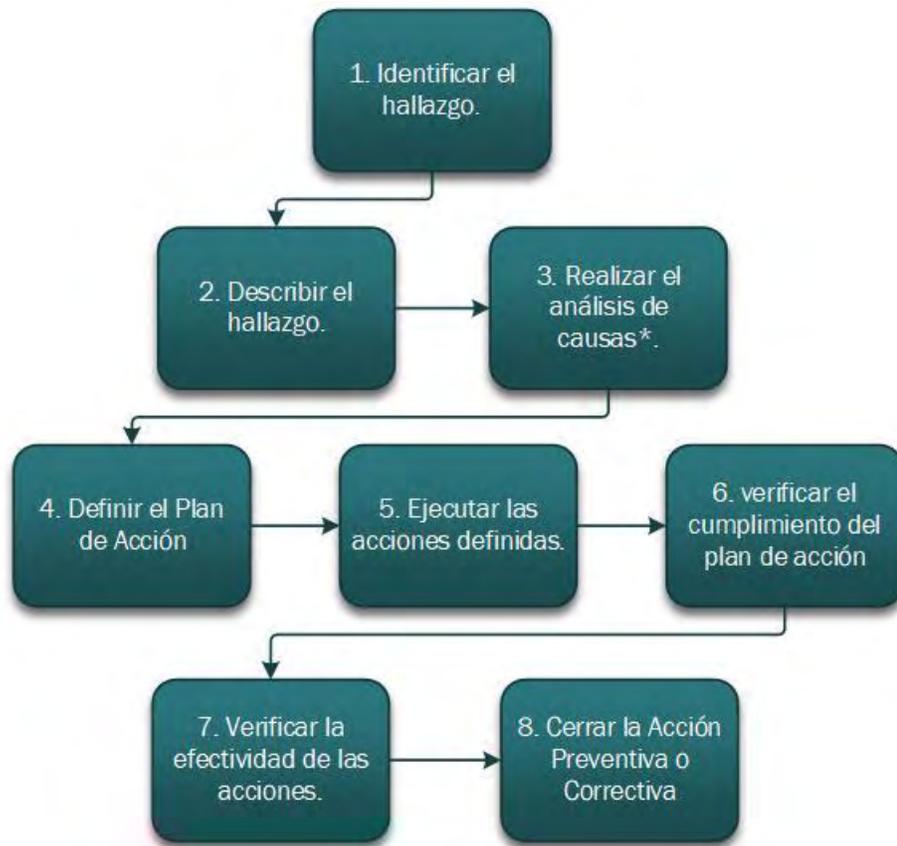
- Resultados de las inspecciones y observaciones de tareas.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

- Auditorías internas y externas.
- Sugerencia de los trabajadores.
- Revisión por la alta dirección
- Cambios en procedimientos o métodos de trabajo.

Lo anterior deberá de contemplar una metodología que permita eliminar la causa de raíz.

Para definir el plan de acción de tiene en cuenta la siguiente forma.

Ilustración 5: Plan de acción



Fuente: Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.

* El análisis de causad se realizará con un diagrama de Causa-Efecto.

Al momento de cerrar la acción se debe de tener en cuenta que la:

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial y otra situación potencial no deseable.

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

13. CONCLUSIONES

Como uno de los ejes fundamentales para la empresa Comercializadora Hermann es el de velar por el bienestar de cada persona que colabore en ella y adquiriendo de conciencia que es evidente la necesidad de cuidar y proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, ya que están expuestos a diversos riesgos o condiciones propias del desarrollo de su actividad en su jornada diaria de trabajo, se tomó la decisión que se debe contar con métodos efectivos para tener un buen desempeño en el trabajo y un ambiente limpio de riesgos, lo que permitirá hacer de la empresa cada vez más competitiva y obtener un reconocimiento y prestigio en el sector.

De esta manera se realiza la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud teniendo claro que se requiere del apoyo de cada uno de los participantes de la empresa ya que implica una gran responsabilidad y compromiso, puesto que se deberá realizar las funciones de una manera planificada con un seguimiento y control que permitirá una continua mejorará del mismo, concientizando e instaurando una nueva forma de trabajo basada en cooperación y autoprotección.

Con la identificación de los peligros y las insuficiencias de cada una de las áreas de la Comercializadora Hermann se toma medidas de prevención y corrección de los peligros dado que el personal es una pieza clave del funcionamiento de la empresa ya sea con el aporte de su conocimiento o experiencia poniéndolos a disposición de la empresa para garantizar el buen funcionamiento de ella y el cumplimiento de sus objetivos con un gran alto esquema de calidad.

Por lo anterior se estableció un plan de trabajo en el que se busca desarrollar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con plazos estipulados para así alcázar los objetivos planteados en él.

14. RECOMENDACIONES

Para la implementación la gerencia debe de estar totalmente comprometida, asegurando los recursos administrativos, logísticos, financieros y de talento humano capacitado para que se realice la puesta en marcha cumpliendo todas las directrices.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Trabajo deberá de ser evaluado anualmente para determinar el grado de efectividad que ha tenido los programas sobre las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores.

La empresa deberá de coordinar actividades frecuentes y fomento de la Salud con la ARL o entidades promotoras de salud con el fin de evitar complicaciones o enfermedades laborales de los colaboradores en el desarrollo físico.

Se debe de implementar medidas de control del riesgo identificados, que, aunque no representan un alto riesgo, esta deber de ser actualizada de acuerdo a las auditorias que se realicen al sistema.

BIBLIOGRAFÍA

- Pérez Silva, Vicente. San Juan de Pasto, antecedentes históricos. Revista Credencial Historia, Edición 226, octubre de 2008. Biblioteca Virtual del Banco de la República. Consultado el 12 de septiembre de 2009
- VALDIVIESO RUEDA, Diego, Actualización Decreto 1072 de 2015, (único reglamentario del sector trabajo) [En línea]. Disponible en: https://www.arlsura.com/files/decreto_unico_1072_diego_valdivieso.pdf Rescatado 5 abril de 2017.

ANEXOS

ANEXO A. EVALUACIÓN INICIAL

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM DEL ESTÁNDAR	PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (4%)	I.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST	0	0,5%		x			
			I.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST	0			x			
			I.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST	0			x			
			I.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.	0,5		x				
			I.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo.	0			x			
			I.1.6. Conformación COPASST/Vigía.	0			x			

	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST. (6%).	1.1.7. Capacitación COPASST/Vigía.	0	0,0%		x			
		1.1.8. Conformación Comité Convivencia.	0			x			
		1.2.1. Programa de capacitación y promoción- PYP	0			x			
		1.2.2. Capacitación, inducción y reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST	0			x			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST con curso (50 horas).	0			x			
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%).	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.		0	0%		x	
	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas documentadas revisados del SG-SST	0		x				
	Evaluación inicial del SG-SST(1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.	0		x				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos on cronograma y firmado.	0		x				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST	0		x				
Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	0		x					
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de	2.7.1. Matriz Legal	0		x					

		seguridad y salud en el trabajo (2%)							
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST	0		x			
		Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST	0		x			
		Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas.	0		x			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST	0		x			
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	0	0%	x			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud.	0		x			
			3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	0		x			
			3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales, Peligros , Periodicidad.	0		x			
			3.1.5. Custodia de Historias Clínicas.	0		x			
			3.1.6. Restricciones y recomendaciones (medico/laborales)	0		x			
			3.1.7. Estilo de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco-dependencia y otros).	0		x			
			3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basura.	0		x			

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquido o gaseosos.	0			x				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.2.1. Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo,	0	0%			x			
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral.	0				x			
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral.	0				x			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (5%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	0	0%			x			
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0				x			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	0				x			
		3.3.4. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	0				x			
		3.3.5. Medición de la Incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo, y Enfermedad Laboral	0				x			
		3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	0				x			
	Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	0	0%			x			
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	0				x			
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional-cancerígenos y otros)	0				x			
		4.1.4. Realización mediciones ambientales químicos, físicos y biológicos.	0				x			

		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/ riesgos (15%)	4.2.1. Se implementan medidas de prevención y control de peligros.	0	0%		x			
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	0			x			
			4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.	0			x			
			4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía.	0			x			
			4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	0			x			
			4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	0			x			
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.	0%	0%		x			
			5.1.2. Brigada de prevención conformadas, capacitadas y dotadas.	0%			x			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	0	0%		x			
			6.1.2. La empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	0			x			
			6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	0			x			
			6.1.4. Planificación auditorías con el COPASST.	0			x			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST	0	0%		x			
			7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.	0			x			

		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0					
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	0			x		
TOTALES				1%				

Quando se cumple con el ítem de estándar la calificación será la máxima respecto al ítem, de lo contrario su calificación será igual a (0)
Si el estándar No Aplica se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeta a las sanciones establecidas en los artículos 286, 294 de la ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

ANEXO B. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PELIGROS (PFR)

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREAS		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIO PARA CONTROLES		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN											
			NO RUTINARIAS	RUTINARIAS	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (D ₉₅)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	N° DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITOS LEGALES ESPECÍFICOS	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL				
Operativo	Producción	Diseño		evaluación de tendencias en el mercado, planteamiento y creación de nuevos modelos, selección y elaboración de fichas técnicas	Digitación y postura de trabajo prolongadas	Biomecánica	osteomuscular en manos y espalda		Teclado ergonómico			2	4	8	Medio	10	80	III	Aceptable	1	Enfermedad osteomuscular en manos o columna	Resolución 2400/73 Art. 37			Doctor silla ergonómica	Establecer pausas activas	Capacitación en higiene y postura			
					Estar mucho tiempo expuesto a radiación de la pantalla	Físico	Afectar a los ojos y piel									2	4	8	Medio	10	80	III	Aceptable							
					Estrés y fatiga	Psicológico	Estrés y cansancio									2	2	4	Bajo	10	40	II	Aceptable							
		Corte de tela	recepción de fichas técnicas y ordenes de pedido para realización de corte	Movimientos repetitivos	Biomecánica	Fatiga muscular								6	4	24	Muy alto	25	600	I	No aceptable	1	síndrome de túnel carpiano	Resolución 2400 de 1979				Capacitación higiene postural, ergonomía, implementación de programa de pausas activas		
				Cortadura o desmembraciones	Físico	Puede sufrir corte o desmembraciones		Cortadora textil							6	3	18	Alto	60	1080	I	No aceptable		Desmembración de dedos o mano				Capacitación del manejo adecuado de cortadora industrial	Guante anticorte de malla metálica	
				Generación de ruido	Físico	Posibles alteraciones auditivas disminución del rendimiento laboral y estrés									6	3	18	Alto	25	450	II	Aceptable con control específico		Alteraciones auditivas disminución del rendimiento laboral y estrés	Resolución 2400 del 79, 88,89 y 90, Resolución 8321 del 83 Art.22, 24 y 40, 627 del 2008, Resolución 1792 del 1990,				Ventilar con medición de niveles de presión sonora a la exposición a ruido con dosimetrías	Dotar protección personal en vigilancia epidemiológica por ruido
	Vibraciones de la cortadora			Físico	Osteomuscular en manos y espalda									6	3	18	Alto	25	450	II	Aceptable con control específico	1	Enfermedad osteo articulares en manos o columna	Resolución 2400/73 Art. 37				Realizar pausas activas		
	Generación material particulado			Químico	Enfermedades respiratorias		Residuos microscópicos de telas							2	3	6	Medio	60	360	II	Aceptable con control específico		Enfermedad respiratoria	Resolución 2400 del 79 Art 161,166,167				Capacitación acerca de la importancia del uso de tapabocas y como ponerse	Tapabocas	
	Eléctrico baja tensión, toma sin protección	Seguridad	Electrificación o quemaduras										2	2	4	Bajo	25	100	III	Aceptable		Electrocución o quemadura	RETIE 2013			Cables de equipos con coraza flexible en espiral	Rotular tomas con circuito y nivel de tensión			

ANEXO C. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 COMERCIALIZADORA HERMANN	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha De Versión: 20/10/2017	Código: PS001
		Versión: 01	Página 1 de 1

Comercializadora Hermann, en sus operaciones de producción de uniformes médicos reconoce la importancia del capital humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada proceso de la empresa, estableciendo los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada una de ellas.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y los demás requisitos aplicables.

Para lograrlo, la organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y talento humano; con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos sus trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continua.

Se firma el 10 de noviembre del 2017.

MARTIN DAVID HERMANN
Representante Legal

Comercializadora Hermann
NIT.: 1085267116 – 2
Cr. 36 No. 10 – 45
(2)72933518
3122874634
com-har@hotmail.com
San Juan de Pasto

ANEXO D. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

 COMERCIALIZADORA HERMANN	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	Fecha De Versión: 15/10/2017	Código: PP001
		Versión: 01	Página 1 de 2

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

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

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

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella aplicara sanciones respectivas como:

Comercializadora Hermann
NIT.: 1085267116 – 2
Cr. 36 No. 10 – 45
(2)72933518
3122874634
com-her@hotmail.com
San Juan de Pasto

 COMERCIALIZADORA HERMANN	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	Fecha De Versión: 15/10/2017	Código: PP001
		Versión: 01	Página 2 de 2

Código Sustantivo del Trabajo Art. 58. "Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido", y el art. 60. Prohibiciones a los trabajadores. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes". "Art 62. Subrogado.D.L.2351/65, art.7°. Terminación del contrato por justa causa.

Se firma el 10 de octubre del 2017.

MARTIN DAVID HERMANN
Representante Legal

Comercializadora Hermann
NIt.: 1085267116 - 2
Cr. 36 No. 10 - 45
(2)72933518
3122874634
com-her@hotmail.com
San Juan de Pasto

ANEXO E. POLÍTICA DE LAVADO DE MANOS

 <p>COMERCIALIZADORA HERMANN</p>	<p>POLÍTICA LAVADO DE MANOS</p>	<p>Fecha De Versión: 10/10/2017</p>	<p>Código: PR001</p>
		<p>Versión: 01</p>	<p>Página 2 de 2</p>

¿Cómo lavarse las manos?

¡Lávese las manos solo cuando estén visiblemente sucias! Si no, utilice la solución alcohólica

 Duración de todo el procedimiento: 40-60 segundos



0 Mójese las manos con agua;



1 Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



6 Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



8 Enjuáguese las manos con agua;



9 Séquese con una toalla desechable;



10 Sirvase de la toalla para cerrar el grifo;



11 Sus manos son seguras.

ANEXO F. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA



ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, la Resolución 2013 de 1988 *"por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo"* se designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de principal a: **Jhoan Daniel Hermann, Mercadeo**. Así **MARTIN DAVID HERMANN**, Gerente, se designa como vigía suplente.

En virtud a lo anterior, los referidos actuarán como vigía principal y vigía suplente por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a brindar 4 horas semanales dentro de la jornada normal para que estos realicen sus respectivas funciones.

La presente se firma el 4 de diciembre del 2017

Vigía principal

Vigía suplente

Jhoan Daniel Hermann
Cargo: Mercadeo

Martin David Hermann
Cargo: Gerente

Comercializadora Hermann
Nit.: 1085267116 - 2
Cr. 36 No. 10 - 45
(2)72933518
3122874634
com-her@hotmail.com
San Juan de Pasto

ANEXO G. MATRIZ DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

	MATRIZ DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PP001
		Versión: 01	Página 1 de 2

MATRIZ DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

ITEM	IMAGEN E.P.P	E.P.P	DESCRIPCIÓN	USO	OBSERVACIONES
1		Tapabocas	Tapabocas desechable, con tres pliegues, con tres capas de protección	Se utilizara en las áreas de corte y producción para la protección de las partículas al cortar la tela y al confeccionar.	Tener en cuenta que el tapabocas es de uso diario por el cual se debe de suministrar uno cada día.
2		Guante metálico	Guante malla metálica acero inoxidable. Ajuste cinta tejido. Ambidiestro.	Se utilizara en la área de corte para la protección de la mano, este guante se utiliza en la mano derecha.	Es de uso obligatorio en el momento de prender la cortadora.
3		Protector de oídos anatómico	Pueden ser elaborados mezclando polímeros como el instamold y la silicona. Estos son de inserción. Se utilizan en tareas donde haya exposición continua a niveles de presión sonora mayores a 80 dBA	Se utilizara en el área de corte, para proteger el oído de la cortadora industrial	Deben de utilizarse de manera rutinaria cada vez que se prenda la cortadora industrial
4		Bata antifluidos universal	Bata en antifluidos	Se utiliza en la área de corte y confección	Esta debe de ser usada todos los días, antes de realizar las labores.

ANEXO H. FORMATO DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

 <small>COMERCIALIZADORA HERMANN</small>	FORMATO DE ENTREGA DE PROTECCIÓN PERSONAL	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: EP001
		Versión: 01	Página 1 de 1

Equipo:		Nombre proceso:	Fecha	
Nombre Trabajador:		Cargo:	Identificación	
Dotación Normal:		Dotación con Deterioro:		
ITEM	ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL	CANTIDAD	TALLA	FIRMA
1	AUDITIVA			
101	Protector Auditivo Silicona			
2	RESPIRATORIA			
2,1	Tapa bocas desechable			
3	MANOS			
3,1	Guante metálico			
4	CUERPO			
4,1	Bata medico			

Gerente _____

ANEXO I. HOJA DE VIDA EPP

 COMERCIALIZADORA HERMANN	HOJA DE VIDA EPP	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: HE001
		Versión: 01	Página 1 de 3

HOJA DE VIDA

Equipo:	
No. Lote:	
No. Serie:	
Referencia:	
Marca del Equipo:	
Responsable:	
Fecha de Fabricación:	
Fecha de Adquisición:	
Ubicación del Equipo:	
Propósito del Equipo:	

INSPECCIÓN VISUAL / INSPECCIÓN DE OPERACIÓN	B	PM	R	O
B (BUENO) PM (PARA MONITOREAR) R (RETIRAR) O (OBSERVACIÓN)				
OBSERVACIONES:				
EL EQUIPO ES APROPIADO PARA PERMANECER EN SERVICIO				
EL EQUIPO ES INAPROPIADO PARA PERMANECER EN SERVICIO				
PRECAUCIÓN				
Se deberá de revisar cada 15 días o antes de cada utilización,				

INSPECCIONADO POR:

FIRMA:

FECHA DE INSPECCIÓN:

ANEXO K. RONDAS DE SEGURIDAD

 <small>COMERCIALIZADORA HERMANN</small>	RONDA DE SEGURIDAD	Fecha De Versión: 05/10/2017	Código: R.5001
		Versión: 01	Página 1 de 2

1. **OBJETIVO:** Realizar el seguimiento al uso adecuado de los elementos de protección personal a los funcionarios de la Comercializadora Hermann para prevenir la ocurrencia de accidentes, enfermedades laborales o la muerte.
2. **ALCANCE:** Inicia desde la elaboración de la matriz de EPP hasta el seguimiento para verificar el uso adecuado de los elementos por parte de los funcionarios.
3. **RESPONSABLE:** Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4 PROVEEDOR	INSUMOS
Coordinar Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	Necesidades EPP
Compras	Elementos de protección personal.

5 RESULTADO	5 QUIEN RECIBE LAS SALIDAS
Entrega individual de elementos de protección personal (EPP)	Trabajadores
Ronda de seguridad	Coordinador SG-SST

6. REQUISITOS LEGALES:

- Ley 9 del 1979 Artículos 122, 123 y 124
- Estatuto de Personal Administrativo
- Decreto 1295 de 1994 Artículo 22
- 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.10

7. DOCUMENTOS QUE SE DEBEN UTILIZAR:

- Listado de trabajadores
- Matriz de elementos de protección personal

8. REGISTROS QUE SE DEBEN GENERAR:

- Formato individual de entrega de dotación y elementos de protección

9 INDICADORES:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA
Cumplimiento del uso adecuado de los EPP	(No. De funcionarios que usan adecuadamente los elementos de protección personal en rondas de seguridad / Total de funcionarios que usan	Semestral

 COMERCIALIZADORA HERMANN	RONDA DE SEGURIDAD	Fecha De Versión: 05/10/2017	Código: R5001
		Versión: 01	Página 2 de 2

	elementos de protección personal en rondas de seguridad) x 100	
Número de accidentes o enfermedades laborales	Sumatoria de número de accidentes laborales o trabajadores con enfermedad laboral	Semestral

ANEXO L. CRITERIOS A VERIFICAR EN RONDA DE SEGURIDAD

 COMERCIALIZADORA HERMANN	CRITERIOS A VERIFICA EN RONDA DE SEGURIDAD	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: CV001
		Versión: 01	Página 1 de 1

ITEM	CRITERIO A VERIFICAR	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES	ACCIONES A TOMAR
1	Cuenta el trabajador con el equipos de protección personal.				
2	En botiquín se encuentra en su lugar.				
3	El botiquín se encuentra con lo mínimo requerido.				
4	El extintor está en su lugar y aun no caduca la fecha de vencimiento.				
5	Los cables eléctricos se encuentran en canaletas.				
6	Los corredores se encuentra con la señalización correspondiente.				
7	Cuenta con la señalización para la salida de emergencia.				
8	Los exámenes médicos de los trabajadores están actualizados.				

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

ANEXO M. ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y DE MORBILIDAD SENTIDA.

 <small>COMERCIALIZADORA HERMANN</small>	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 1 de 9
		01	

Nombre completo:

Cargo:

Fecha y lugar de nacimiento:

No. C.C y lugar de expedición:

Señor trabajador responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. EDAD

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

2. ESTADO CIVIL

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

3. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

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

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

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

6. TENENCIA DE VIVIENDA

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

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

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

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

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

 <small>COMERCIALIZADORA HERMANN</small>	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 2 de 9
		01	

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. De 3 a 6 meses
- b. De 6 meses a 1 año
- c. De 1 a 3 años
- d. De 3 a 5 años
- e. Más 5 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

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

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. Contrato a Término indefinido
- b. Contrato a Término Fijo
- c. Contrato por obra / labor

12. HA PARTICIPADO EN ACIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud Oral
- c. Exámenes de laboratorio y otros
- d. Exámenes médicos anuales
- e. Ninguna

13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
- b. No

CAUSA: _____

14. FUMA

- a. Si
- b. No

Promedio Diario: _____

15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. NO
 - b. SI
- Semanal
 Quincenal
 Mensual
 Ocasional

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. NO
 - b. SI
- CUAL _____
 FRECUENCIA _____

17. Indique cuales de las siguientes molestias ha experimentado con frecuencia en los últimos seis (6) meses

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 3 de 9
		01	

SINTOMA	SI	NO	EXPLIQUE
Dolor de cabeza			
Dolor de cuello, espalda y cintura			
Dolores musculares			
Dificultad para algún movimiento			
Tos frecuente			
Dificultad respiratoria			
Gastritis, ulcera			
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo			
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)			
Dificultad para concentrarse			
Mal genio			
Nerviosismo			
Cansancio mental			
Palpitaciones			
Dolor en el pecho (angina)			
Cambios visuales			
Cansancio, fatiga, ardor o discomfort visual			
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos			
Dificultad para oír			
Sensación permanente de cansancio			
Alteraciones en la piel			
Otras alteraciones no anotadas			

18. En el desarrollo de su labor encuentra las siguientes condiciones: Nivel Administrativo

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 4 de 9
		01	

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL / OBSERVACIONES
Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?			
Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?			
La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?			
El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?			
En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?			
En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
Está en contacto con pacientes contaminados, fluidos o secreciones?			
Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?			
Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?			
Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, tomas eléctricos sobrecargados, transformadores defectuosos?			
Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen espacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?			
Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
Su labor genera riesgos de seguridad personal (sociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento)?			
Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 5 de 9
		01	

La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?			
Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?			
La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?			
En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?			
Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?			
Cree que la ubicación de su pantalla evita la presencia de reflejos?			
El computador está dotado de filtro que favorezca el manejo de los contrastes, disminuyendo la fatiga visual?			
Cuenta con atril para ubicar los documentos que manipula mientras trabaja en el computador?			
Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			
Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?			
Considera que el tiempo asignado a la tarea que realiza es adecuado?			
Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?			
Puede variar el ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada			
Las tareas que realiza le producen "sensación de peligrosidad"?			
El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?			
Considera que su trabajo es variado?			
Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?			

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 6 de 9
		01	

En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal?			
Existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo?			
Cuenta con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso adecuadamente mantenidos, dotados y aseados?			
La empresa cuenta con agua potable?			
Existe buen manejo de basuras y desechos?			

Nivel Operativo / Asistencial

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL/ OBSERVACIONES
Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?			
Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?			
La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?			
El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?			
Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?			
Está expuesto rayos X o a elementos radioactivos?			
Realiza trabajos con soldadura?			
Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?			

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 7 de 9
		01	

En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?			
En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?			
Esta en contacto con pacientes contaminados, fluidos o secreciones?			
Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?			
Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?			
Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, tomas eléctricos sobrecargados, transformadores defectuosos?			
Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivos)?			
Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen despacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?			
Su labor genera riesgos de seguridad personal (sociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento)?			
Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			
Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?			
Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar movimientos forzados para			

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 8 de 9
		01	

accionarlo?			
La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?			
Su labor le exige levantar y transportar cargas?			
Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?			
En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?			
Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			
Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?			
Considera que el tiempo asignado a la tarea que realiza es adecuado?			
Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?			
Puede variar el ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada			
Las tareas que realiza le producen "sensación de peligrosidad"?			
El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?			
Considera que su trabajo es variado?			
Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?			
En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal?			

	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA	Fecha De Versión:	Código:
		09/10/2017	EP001
		Versión:	Página 9 de 9
		01	

Existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo?			
Cuenta con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso adecuadamente mantenidos, dotados y aseados?			
La empresa cuenta con agua potable?			
Existe buen manejo de basuras y desechos?			

19. Escriba a continuación los temas prioritarios de capacitación que podrían contribuir en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y salud:

ANEXO N. CRONOGRAMA DE RONDAS DE SEGURIDAD

	CRONOGRAMA DE RONDAS DE SEGURIDAD	Fecha De Versión: 05/10/2017	Código: PC001
		Versión: 01	Página 1 de 1

RONDAS DE SEGURIDAD												
MES/SEMANA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AREAS	SEMANA											
Área Administrativa	4			4			4			4		
Área de Corte		4			4			4			4	
Área de Confección			4			4			4			4

ANEXO O. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PT001
		Versión: 01	Página 1 de 4

META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACIÓN
			FINANCIERO	TÉCNICO	PERSONAL	
Cumplir con la normatividad vigente en cuanto a SG-SST	realizar la revisión anual de la Matriz de Requisitos Legales	responsable de SG- SST. vigía de SST	-	computador e impresora	responsable del SG-SST de la empresa	dic-17
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Realizar la matriz de riegos según la normatividad vigente o utilizando la metodología de la matriz del año anterior	Responsable del SG-SST. Vigía de SST.		Computador e impresora	Responsable del SG-SST de la empresa y Representante legal de la empresa.	dic-17
Revisar y Actualizar la política de seguridad y salud en el trabajo	Actualizar de ser necesario la Política de seguridad y salud en el trabajo debidamente firmada y fechada	Responsable del SG-SST. Vigía de SST y Representante legal de la empresa.	costo de capacitación	Computador, impresora	Responsable del SG-SST de la empresa y Representante e legal de la empresa.	ene-18

	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PT001
		Versión: 01	Página 2 de 4

Revisar el plan de emergencias	Se debe revisar el plan de emergencias y actualizar según la normatividad vigente, turnos de trabajo y todos los trabajadores	Responsable del SG-SST, Vigía de SST, Profesional en Salud Ocupacional.	Extintores, señalización pertinente y costos de revisión por parte de un profesional.	computador e impresora	Responsable del SG-SST, Vigía de SST, Profesional en Salud Ocupacional.	ene-18
Realizar el reporte de investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Realizar el debido reporte de los accidentes e incidentes laborales ocasionados en la empresa utilizando el formato propuesto	Responsable del SG-SST, Vigía de SST	Costos de impresión.	computador e impresora	Responsable del SG-SST, Vigía de SST	jun-18

	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha De Versión:	Código:
		10/10/2017	PT001
		Versión:	Página 3 de 4
		01	

Medición y evaluación de la gestión del SST	Realizar la medición del SST utilizando los indicadores disponibles para esto, y de ser necesario actualizar estos indicadores.	Responsable del SG-SST. Vigía de SST		computador e impresora	Responsable del SG-SST. Vigía de SST	jun-18
Revisión anual al SG-SST	Elaborar un informe ejecutivo en el cual se verifica el grado de cumplimiento del SG -SST	Administración de la empresa		computador e impresora	Gerente	Jul - 18

	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha De Versión:	Código:
		10/10/2017	PT001
		Versión:	Página 4 de 4
		01	

Actualización de acciones correctivas y preventivas	Se deben actualizar las acciones de corrección y prevención de acuerdo a los accidentes e incidentes ocurridos en el último año y la actualización pertinente de la matriz de riesgo enfatizando estas acciones en los riesgos con mayor riesgo.	Responsable del SG-SST. Vigía de SST Y de ser necesario un profesional en Salud Ocupacional	Costos de impresiones, señalizaciones pertinentes	computador e impresora	Responsable del SG-SST. Vigía de SST Y de ser necesario un profesional en Salud Ocupacional	dic-18
Elaborado por:		Revisado por:		Fecha de aprobación:		

ANEXO P. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

MATRIZ DE CAPACITACION Y/O ENTRENAMIENTO					
PELIGRO PRIORITARIO	ACTIVIDAD CON RIESGO	TEMA DE CAPACITACION	RESPONSAABLE	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACION
Biomecánica	Desdobra y desenrollar tela, extender tela en la mesa para corte, adecuación de patrones para corte, corte con tijera manual, recolección y organización de piezas cortadas	Higiene postural, manejo de cargas, pausas activas, movimientos repetitivos y fortalecimiento muscular	agente externo especialista en seguridad y salud en el trabajo	diciembre de 2017	
Físico por cortadura, vibraciones cortadora	Corte de patrones unitarios con tijera manual, corte por lote de telas con cortadora industrial	Manejo de cortadora industrial, minimizando tiempos y movimientos, pausas activas, movimiento repetitivos y fortalecimiento muscular	agente externo especialista en seguridad y salud en el trabajo	diciembre de 2017	
Físico por ruido	manejo de cortadora industrial, Manejo de maquinas de coser planas, bordadoras y fileteadora	Métodos de control para reducir el ruido	agente externo especialista en seguridad y salud en el trabajo	diciembre de 2017	
Físico por pincharse con aguja, vibración de maquinaria	Cambio de aguja a maquinas planas, bordadora y fileteadora, mantenimiento y aseo a maquinas, costura	tiempos y movimientos, pausas activas, movimiento repetitivos y fortalecimiento muscular	agente externo especialista en seguridad y salud en el trabajo	Enero de 2018	
Psicológico	Aplicación a licitaciones publicas, implementación de estrategias productivas, creación de estrategias comerciales, cumplimiento de metas comercial	Como disminuir el estrés en el puesto de trabajo, manejo de Tics para simplificar las actividades, delegación de funciones	agente externo especialista en seguridad y salud en el trabajo	Enero de 2018	

ANEXO Q. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PR001
		Versión: 01	Página 1 de 4

RECURSOS FISICOS:

EQUIPOS CONTRA INCENDIOS:

La *COMERCIALIZADORA HERMANN* cuenta con dos equipos contra incendio los cuales están ubicados uno en el área de producción y el segundo en área administrativa, además se hace la respectiva inspección de los mismo.

ELEMENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS:

La *COMERCIALIZADORA HERMANN* cuenta con dos equipos de primeros auxilios en los cuales están ubicados uno en el área de producción y el segundo en área administrativa, como también una camilla ubicada en el área de producción, además se hace inspección periódica de los mismos.

ELEMENTOS DE COMUNICACIÓN:

La *COMERCIALIZADORA HERMANN* cuenta con un sistema de comunicación como celulares, intranet.

SEÑALIZACION:

La *COMERCIALIZADORA HERMANN* cuenta con la señalización pertinente en los sitios de riesgo, rutas de evacuación y los equipos de emergencia

	extintor	camilla	botiquin	sala primeros auxilios	alarma	detector de humo
	2	1	2	0	0	0
total	2	1	2	0	0	0

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-har@hotmail.com
 San Juan de Pasto

	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PR001
		Versión: 01	Página 2 de 4



INDICACION LA RUTA DE EVACUACION



INDICACIÓN EL SITIO DE UBICACIÓN DEL EXTINTOR



INDICACIÓN DE LA UBICACIÓN DEL BOTIQUÍN



INDICACIÓN SALIDA DE ESCALERAS

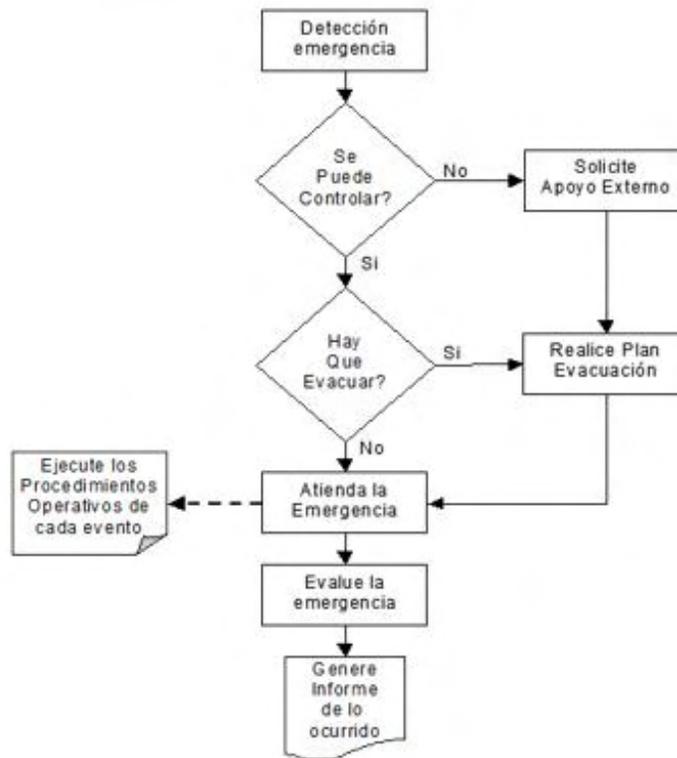


INDICACIÓN SALIDA DE EMERGENCIA

Comercializadora Hermann
Nit.: 1085267116 – 2
Cr. 36 No. 10 – 45
(2)72933518
3122874634
com-har@hotmail.com
San Juan de Pasto

	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: PR001
		Versión: 01	Página 3 de 4

ESQUEMA GENERAL DE EVACUACION:



Comercializadora Hermann
Nit.: 1085267116 - 2
Cr. 36 No. 10 - 45
(2)72933518
3122874634
com-her@hotmail.com
San Juan de Pasto

	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Fecha De Versión:	Código:
		10/10/2017	PR001
		Versión:	Página 4 de 4
		01	

GUIA TELEFONICA DE LOS ORGANISMOS DE SOCORRO:

INSTITUCION	NUMEROS DE EMERGENCIA	TELEFONO FIJO O CELULAR
bomberos	119	7244343/3152442205
cruz roja	132	7232993
defensa civil	144	7316225/3118084438
policia nacional	123	7224537
ejercito nacional		3116335354
gaula		7224537
transito	127	7219750/7219244
direccion municipal para la gestion de riesgos y desastres	111	7229404
energia	115	3206326428
acueducto	116	7330030
telefonía	114	
ambulancias e.s.e.pasto salud	N/A	7200899 ext:101

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

ANEXO R. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

	ACTIVIDADES PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	Fecha De Versión: 5/11/2017	Código: AC001
		Versión: 01	Página 1 de 4

No.	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO	TIEMPO (Fracción de Hora)
1	Informar la ocurrencia del presunto accidente de trabajo.	El trabajador accidentado y/o testigo deberá informar al jefe inmediato o quien haga sus veces la ocurrencia del presunto accidente de trabajo. NOTA 1: a) Si el presunto accidente ocurre por fuera de los equipamientos administrados por la entidad, el trabajador deberá informar directamente a la ARL Positiva a la línea telefónica POSITIVA 018000111170 a nivel nacional ó en Bogotá al 3307000, proporcionando la siguiente información: - Datos generales de la empresa - Datos del trabajador accidentado (Nombre completo y Cedula de ciudadanía, EPS y Fondo de pensiones a la cual se encuentra afiliado el trabajador) - Ubicación o dirección del lugar donde se encuentra el accidentado. - Descripción del accidente y sintomatología. - Información personal del accidentado. A través de la línea POSITIVA el trabajador accidentado y/o testigo recibirá un número de radicación del reporte para recibir la atención correspondiente y será direccionado a la IPS adscrita a la red asistencial de Positiva más cercana al lugar del accidente para recibir atención inmediata.	Trabajador accidentado		0,04

Comercializadora Hermann
 NIT: 1085267116 - 2
 Cr. 36 No. 10 - 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

	ACTIVIDADES PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	Fecha De Versión: 5/11/2017	Código: AC001
		Versión: 01	Página 2 de 4

2	Informar acontecimiento del accidente	El jefe inmediato, testigo o quien haga sus veces deberá informar al jefe de producción, el acontecimiento del accidente de manera inmediata o antes de los 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento. Si el trabajador reportó el accidente por teléfono, debe enviar copia del FURAT suministrado por la ARL al correo electrónico jefedeproducción@maruni.com.co	Jefe inmediato del trabajador accidentado Trabajador Accidentado Testigo del Accidente		0,04
3	Diligenciar el FURAT	El jefe de producción procederá a notificar por escrito o telefónicamente el accidente de trabajo a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguiente a su ocurrencia. Se entregará por parte de la ARL el FURAT con su respectivo número de radicación para recibir la atención en la IPS correspondiente. El FURAT consta de 1 original y 2 copias; el original se entrega a la IPS que atiende inicialmente al trabajador accidentado, una de las copias se entrega a la ARL y la otra queda a disposición del empleador o empresa usuaria.	Profesional de Talento Humano	FURAT	0,1
4	Prestación de Servicios Asistenciales	El trabajador accidentado deberá acudir, para recibir los servicios o prestaciones asistenciales necesarias, a una de las clínicas (IPS) de la red asistencial que tiene convenio con POSITIVA con copia del FURAT que le corresponde a la IPS (en caso de que el presunto accidente de trabajo sea dentro de las instalaciones de la entidad; en caso contrario seguir las instrucciones del literal a) del numeral 6.1. Informar ocurrencia del presunto accidente de trabajo, NOTA 1. NOTA 2: a) Si por la gravedad del accidente o por circunstancias ajenas que rodean el evento, no se puede diligenciar el	Trabajador accidentado	FURAT diligenciado (copia IPS) Red asistencial de clínicas	0,58

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

	ACTIVIDADES PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	Fecha De Versión: 5/11/2017	Código: AC001
		Versión: 01	Página 3 de 4

		FURAT, el paciente puede trasladarse o ser trasladado a la clínica sin este documento, pero la clínica retendrá la incapacidad hasta que se les haga llegar la copia del FURAT que le corresponde a ésta. En el caso de que el evento no genere incapacidad, la clínica de acuerdo a sus políticas internas llega a un acuerdo con el trabajador, para que el FURAT les sea suministrado.			
	Incapacidad Medica	El trabajador accidentado enviará a la mayor brevedad posible al área de Talento Humano, la certificación original de incapacidad temporal expedida por la clínica que brindó la atención inicial, y las demás incapacidades que pudieran generarse como consecuencia de la recuperación del accidentado para poder dar inicio ante la ARL, el proceso de cobro de las prestaciones económicas derivadas del accidente de trabajo.	Trabajador accidentado	Incapacidad (es) temporal (es)	24
5	Envío radicación FURAT	El gerente enviará para radicación la copia del FURAT que le corresponde a esta entidad dentro de los 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente, en cualquiera de la red de oficinas de la ARL POSITIVA (Cra. 29 N.º 15 – 04, Piso 2) NOTA 3: a) Si el reporte se realizó vía telefónica no es necesario este	Profesional de Talento Humano	FURAT diligenciado y enviado (copia ARP) Informe Reporte de Accidente Virtual Oficio remitario	48

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

	ACTIVIDADES PARA REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES	Fecha De Versión: 5/11/2017	Código: AC001
		Versión: 01	Página 4 de 4

				ordinario Oficio remisorio Extemporáneo	
6	Realizar Investigación del incidente o accidente de trabajo	El equipo investigador de la entidad realizará la investigación del incidente ó accidente de trabajo para establecer mecanismos de prevención y acciones correctivas y preventivas que permitan evitar y controlar nuevos eventos similares.	Equipo investigador	Jefe inmediato del trabajador accidentado Vigía Testigo del Accidente	120

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 - 2
 Cr. 36 No. 10 - 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto

ANEXO S. CRITERIOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES O CONTRATACIÓN DE SERVICIOS

 <small>COMERCIALIZADORA HERMANN</small>	PROCEDIMIENTO DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN	<small>Fecha De Versión:</small> 05/10/2017	<small>Código:</small> PC001
		<small>Versión:</small> 01	Página 1 de 3

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1. CONDICIONES GENERALES.	<p style="text-align: center;">1.1. CRITERIOS PARA COMPRAS.</p> <p>a). Caja Menor: La cuantía máxima mensual autorizada para caja menor es de, \$1.000.000 (Un millón de pesos), la caja menor es manejada por el asistente de gerencia, y el periodo de reembolso se hará mensualmente.</p> <p>Se establece que los pagos de servicios contratados, compras y productos se harán por caja menor hasta por un valor correspondiente al 50% de la base de la caja menor, sin que los mismos puedan ser fraccionados.</p> <p>Por lo tanto, queda prohibido el pago por caja menor de servicios que excedan de esta suma. Se podrán autorizar por caja menor la adquisición de bienes que sean necesarios para el funcionamiento previa verificación de que la organización no los posea en el momento del requerimiento.</p> <p>No está permitido efectuar préstamos personales con recursos de la caja menor.</p> <p>b). Montos que excedan los \$1.000.000 (un millón de pesos), son manejados directamente por la gerencia.</p> <p style="text-align: center;">1.2. MONTOS DE COMPETENCIA PARA LAS COMPRAS.</p> <p>a) Caja Menor: Los pagos de servicios contratados, compras y productos que se hacen por caja menor son autorizados por el gerente.</p> <p>b) El Jefe de producción podrá realizar el pago de servicios contratados, compras de: productos, equipos, maquinaria y materiales, por un monto máximo de \$500.000 (Quinientos mil pesos), montos que excedan esta cantidad deberán ser autorizados por la gerencia general.</p> <p>c) Pagos de servicios contratados, compras de: productos, equipos, materiales, hasta un monto de \$1.000.000 (Un millón de pesos) son autorizados por el gerente general.</p> <p>d) Pagos de servicios contratados, compras de: productos, equipos, maquinaria, materiales, para montos que excedan los \$2.000.000, deberán pasar por revisión los socios, con el fin de determinar si su adquisición es necesaria o no.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente General • Asistente de gerencia.
2. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES.	<p>Antes de realizar la compra de algún producto o servicio, se debe realizar la selección y evaluación de proveedores.</p> <p>La selección de proveedores, es la etapa previa al inicio del proceso de compra, mediante la cual se logra la validación o aprobación de algunos proveedores, que tienen las competencias para satisfacer adecuadamente las necesidades de la Comercializadora Hermann, y sus clientes finales, además de resumir su portafolio de productos y servicios y pueden pertenecer al Registro de Proveedores de Comercializadora Hermann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente de gerencia.

 COMERCIALIZADORA HERMANN	PROCEDIMIENTO DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN	Fecha De Versión: 05/10/2017	Código: PC001
		Versión: 01	Página 2 de 3

		<p>Por lo tanto, el proveedor que desee trabajar con la Comercializadora Hermann, debe ingresar al Registro de proveedores y se debe proporcionar la información indicada en el formato de selección y evaluación de proveedores.</p> <p>Los proveedores seleccionados serán los que obtengan los mayores puntajes. De acuerdo a la evaluación de proveedores. O que tengan un puntaje de calificación igual o superior al 80%.</p>	
3. REQUISICIÓN DE PRODUCTOS O SERVICIOS	<p>Se diligencia el formato para la requisición del producto o servicio y se entrega al asistente de gerencia.</p> <p>Se realiza la revisión de la requisición del producto o servicio, si el insumo o servicio es autorizado se procede a realizar la cotización respectiva con los proveedores.</p> <ol style="list-style-type: none"> Si es un nuevo producto y el proveedor no se encuentra registrado en el formato de selección y evaluación de proveedores, continúa con la actividad número 2. Si el proveedor se encuentra registrado en el formato de selección y evaluación de proveedores se continúa con la actividad número 4. Cuando se requiere la contratación de mano de obra calificada se deben establecer las competencias y requisitos a cumplir por el contratista. 	<ul style="list-style-type: none"> Interesado Gerente Asistente de gerencia. 	
4. COTIZACIONES	<p>El asistente de gerencia solicita la cotización respectiva al proveedor/les seleccionados, mediante llamada telefónica, correo electrónico, o de forma presencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asistente de gerencia. 	
5. ORDEN DE COMPRA O REMISIÓN.	<p>Solicitar el insumo, producto o servicio al proveedor finalmente seleccionado mediante la orden de compra, remisión o la compra directa.</p> <p>La orden de compra o remisión puede ser enviada via correo electrónico, fax, otros medios de comunicación o de forma presencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asistente de gerencia. 	
6. RECEPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO.	<p>El responsable de solicitar el producto o servicio en conjunto con el especialista, cuando el caso así lo amerite, realiza la recepción del producto o servicio.</p> <p>Se debe verificar el estado de entrega del producto o servicio de acuerdo a la orden de compra y la factura, revisando que las características, cantidades, especificaciones y los precios de los ítems de la orden de compra sean iguales a los de la factura y el total de las dos coincidan con el mismo valor.</p> <p>Se debe Devolver el producto/servicio al proveedor, si no se cumplen los parámetros para recibir el producto/servicio, y registrar en la hoja de vida del proveedor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Interesado Gerente Asistente de gerencia 	

	PROCEDIMIENTO DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN	Fecha De Versión: 05/10/2017	Código: PC001
		Versión: 01	Página 3 de 3

	<p>Volver al paso No. 5 cuando remitan nuevamente el producto o servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el proveedor entrega el producto o servicio se debe dejar registro de la verificación del estado de entrega del producto o servicio en: la orden de remisión del proveedor, orden de remisión de la empresa, en la factura u otro documento según sea el caso. • Se debe Archivar en la respectiva AZ. Orden de compra/servicio o remisión, factura, y orden de cobro en los casos que aplique. 	
7. RE-EVALUACIÓN DE PROVEEDORES.	<p>Anualmente se realiza la reevaluación de proveedores críticos, de acuerdo a la calificación obtenida durante todo el año y se decide sobre la necesidad de nuevos proveedores en el caso de que la organización se encuentre insatisfecha con algún proveedor actual.</p> <p>Los proveedores seleccionados serán los que obtengan los mayores puntajes. De acuerdo a la re-evaluación de proveedores. O que tengan un puntaje de calificación igual o superior al 80%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente de gerencia.
8. RETROALIMENTACIÓN A PROVEEDORES Y PLANES DE MEJORA.	<p>De acuerdo con el resultado de la evaluación de desempeño se informará al proveedor sobre el resultado obtenido para que pueda tomar las acciones preventivas, correctivas, de mejora o planes de acción para la mejora continua del sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • responsable del SG-SST. • Gerente general. • Asistente de gerencia
9. REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	<p>Como parte del proceso de selección de los proveedores se deberá incluir y verificar que los mismos cumplan como mínimo con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afiliación y pagos a Seguridad Social 2. Reglamento Higiene y Seguridad Industrial 3. Políticas de Prevención del consumo de sustancias Psicoactivas 4. Matriz de Peligros y Riesgos (Panorama de Riesgos) 5. Constancia de Capacitación en prevención y atención de emergencias (empresa) 6. Certificación de la ARL del comportamiento de accidentalidad de la empresa en los últimos tres (3) años * (Periodicidad: ANUAL) *La Certificación de la ARL sobre accidentalidad, debe incluir número de accidentes totales, número de accidentes que generaron incapacidad; número de días de incapacidad generados; descripción de los accidentes fatales o que generan incapacidad permanente. 7. Constancia de entrega de Elementos de Protección personal 8. Otros dependiendo las tareas a encomendar a dicho contratista (certificaciones de alturas, valoraciones psicofísicas...) 	

ANEXO T. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN SST

Indicadores de resultados

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	
TIPO INDICADOR:	Resultado
DEFINICIÓN:	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
COMO SE MIDE:	$IFAT = (N^{\circ} \text{ TOTAL DE A.T EN EL AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Numero
INTERPRETACIÓN:	Por cada 100 trabajadores en la Comercializadora Hermann, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año

ÍNDICE DE SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	
TIPO INDICADOR:	Resultado
DEFINICIÓN:	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K
COMO SE MIDE:	$ISAT = (N^{\circ} \text{ DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Días
INTERPRETACIÓN:	por XXX horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo XX días (365,68 horas)

TASA ACCIDENTALIDAD	
TIPO INDICADOR:	Resultado
DEFINICIÓN:	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
COMO SE MIDE:	$TA = N^{\circ} \text{ AT} / N^{\circ} \text{ PROMEDIO DE TRABAJADORES}$
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual
UNIDAD:	Numero

INTERPRETACIÓN:	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el período.
------------------------	--

% CONDICIONES MEJORADAS	
TIPO INDICADOR:	Resultado
DEFINICIÓN:	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas
COMO SE MIDE:	(Número de inspecciones realizadas/Número de inspecciones planeadas) x 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual
UNIDAD:	Numero
INTERPRETACIÓN:	% de loa EPP requeridos fueron entregados

ACCIONES CORRECTIVAS	
TIPO INDICADOR:	Resultado
DEFINICIÓN:	Muestra el porcentaje de las acciones de corrección
COMO SE MIDE:	(Acciones correctivas realizadas/No de No Conformidades encontradas) x 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Numero
INTERPRETACIÓN:	% de las no conformidades tienen acciones X correctivas

Indicadores de estructura

POLÍTICA SST	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Divulgación de la política de SST
COMO SE MIDE:	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Cumplimiento
INTERPRETACIÓN:	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.

OBJETIVOS Y METAS	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Objetivos y metas de seguridad divulgados
COMO SE MIDE:	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST, Gerencia
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual
UNIDAD:	Cumplimiento
INTERPRETACIÓN:	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.

PLAN DE TRABAJO ANUAL	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST
COMO SE MIDE:	N° de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST, Gerencia
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Semestral
UNIDAD:	Numero
INTERPRETACIÓN:	Número de actividades del plan anual de trabajo cumplidos

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGO	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Método definido para la identificación de peligros
COMO SE MIDE:	Método definido para la identificación de peligros
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador SST, Gerencia
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Cumplimiento
INTERPRETACIÓN:	Identificación de peligros realizado

FUNCIONAMIENTO DEL VIGÍA	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Funcionamiento del Vigía
COMO SE MIDE:	La empresa cuenta con un VIGÍA en funcionamiento y con delegación de funciones.
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Gerente
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Numero

INTERPRETACIÓN:	Número de reuniones anuales del Vigía
------------------------	---------------------------------------

PLAN DE EMERGENCIA	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Sedes con Plan de emergencia
COMO SE MIDE:	N° de sedes con plan de emergencia/Nro total de trabajadores.
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador de SST Comité de emergencias
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Número de sedes con plan de emergencias
INTERPRETACIÓN:	Número de sedes con plan de emergencias

CAPACITACIÓN DEL SST	
TIPO INDICADOR:	Estructura
DEFINICIÓN:	Áreas con Plan de capacitación anual en SST
COMO SE MIDE:	(N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas) * 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador de SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD:	Porcentaje
INTERPRETACIÓN:	% de personas capacitadas

Indicadores de procesos

AUTOEVALUACIÓN	
TIPO INDICADOR:	Proceso
DEFINICIÓN:	Evaluación inicial del SG-SST
COMO SE MIDE:	Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítem evaluados
FUENTE DE INFORMACIÓN:	Evaluación inicial de SG-SST
RESPONSABLE:	Coordinador de SST, Vigía
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Semestral
UNIDAD:	Porcentaje
INTERPRETACIÓN:	% de cumplimiento del SG-SST

EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO	
TIPO INDICADOR:	Proceso
DEFINICIÓN:	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST
COMO SE MIDE:	(No. De actividades desarrolladas en el periodo el plan/No. De actividades propuestas el periodo en el plan de trabajo) x 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	Plan anual del trabajo SST

RESPONSABLE:	Coordinador de SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Semestral
UNIDAD:	Porcentaje
INTERPRETACIÓN:	% de actividades cumplidas del plan de trabajo

INTERVENCIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	
TIPO INDICADOR:	Proceso
DEFINICIÓN:	Intervención de los peligros identificados
COMO SE MIDE:	(No. Total de peligros intervenidos en el periodo/total de peligros identificados) x 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	Inspecciones de seguridad, matriz de riesgos, investigación de reportes del Vigía
RESPONSABLE:	Coordinador de SST
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Semestral
UNIDAD:	Porcentaje
INTERPRETACIÓN:	% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos

SIMULACROS	
TIPO INDICADOR:	Proceso
DEFINICIÓN:	Porcentaje de simulacros realizados
COMO SE MIDE:	(No. De simulacros realizados/No. De simulacros programados) x 100
FUENTE DE INFORMACIÓN:	Reporte de accidentes e incidentes
RESPONSABLE:	Coordinador de SST, Vigía
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Semestral
UNIDAD:	Porcentaje
INTERPRETACIÓN:	% de simulacros ejecutados

ANEXO U. ACCIONES PREVENTIVAS O CORRECTIVAS

	FORMATO PARA EL TRATAMIENTO DE ACCIONES PREVENTIVAS Y ACCIONES CORRECTIVAS, PROPUESTO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO	Fecha De Versión: 10/10/2017	Código: RI001
		Versión: 01	Página 1 de 1

ACCIÓN PREVENTIVA ____ ACCIÓN CORRECTIVA ____

FECHA DE HALLAZGO:

Auditoria Interna ____ Auditoria Externa ____ Revisión por la Alta Dirección ____

Accidentes e Incidentes – Enfermedades Laborales ____ Gestión de Peligros y Riesgos ____

Inspecciones ____ Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias ____

Otro ____ ¿Cuál? _____

REPORTADO POR: _____

PROCESO O DEPENDENCIA: _____

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

ANÁLISIS DE CAUSAS: (Cual es el origen del problema)

SOLUCIÓN O CORRECCIÓN APLICADA DE INMEDIATO: (Solo para acciones correctivas)

PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	COMENTARIO AL SEGUIMIENTO
¿LA ACCIÓN CORRECTIVA O PREVENTIVA FUE EFECTIVA?		FECHA DE CIERRE DE LA ACCIÓN		
SI	NO			

Comercializadora Hermann
 Nit.: 1085267116 – 2
 Cr. 36 No. 10 – 45
 (2)72933518
 3122874634
 com-her@hotmail.com
 San Juan de Pasto