

**PARÁMETROS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

**AUTORES:**

**DORIAN LICET BUENO MEJIA**

**MARY SHIRLEY OVALLE ARDILA**

**MARCELA TORRES DUEÑAS**



**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI**

**FACULTAD DE POSGRADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**BOGOTÁ D.C.**

**2017**

**PARÁMETROS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

**AUTORES:**

**DORIAN LICET BUENO MEJIA  
MARY SHIRLEY OVALLE ARDILA  
MARCELA TORRES DUEÑAS**

**ENTREGADO A  
DOCENTE  
ANGY MILENA CAICEDO MONTAÑO**



**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI  
FACULTAD DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
BOGOTÁ D.C**

**2017**

## Tabla de Contenido

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
2. PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	11
2.1 Descripción del problema.....	11
2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA .....	12
3. OBJETIVOS.....	13
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
4.1 JUSTIFICACIÓN.....	15
4.2 DELIMITACIÓN .....	16
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	16
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
5.1 MARCO TEÓRICO.....	17
5.2 MARCO REFERENCIAL.....	17
5.2.1 DECRETO 1072 2015 .....	19
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	31
5.4 MARCO LEGAL.....	37
5.5 MARCO HISTÓRICO.....	38
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	41
7. DISEÑO METODOLÓGICO .....	42
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN .....	43
8.1 FUENTES PRIMARIAS .....	43
8.2 FUENTES SECUNDARIAS .....	43
9. RECURSOS.....	44

10. CRONOGRAMA.....	45
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	46
ANALISIS DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES .....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	67

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de grado a nuestros familiares quienes nos apoyaron diariamente para el cumplimiento de esta nueva etapa de nuestras vidas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a los docentes quienes nos suministraron conocimientos y aportaron a nuestra formación como profesionales íntegros, a nuestros compañeros de estudio con los cuales interactuamos y nos sirvieron de apoyo.

## INTRODUCCIÓN

Durante el periodo Colonial en las regiones de Boyacá y Cundinamarca se generó una amplia producción de textiles de lana, en aquella época se hablaba de una artesanía domestica ejercida por mujeres y niños de agricultores indígenas de Boyacá o mestizos de Santander, parte de la subsistencia se debía a lo comercializable donde se podían obtener ingresos monetarios en los productos artesanales elaborados con hilado o tejido de algodones y lanas. Con el pasar de los tiempos las industrias textiles se han ido incursionando en la implementación de mejores prácticas adaptando los principios de la manufactura esbelta donde busca mejorar la calidad de los procesos productivos buscando la excelencia industrial, Como bien lo dice (Womack, 1996). Es por esto que dichas técnicas de trabajo han adquirido cada vez mayor importancia entre los directivos de empresas para el desarrollo, aplicación y logro de operaciones de clase mundial en sus compañías para asegurar su competitividad en un mercado cada vez más globalizado (Collins, Cordon, & Julien 1996)<sup>1</sup>. En la actualidad, las firmas requieren mejorar permanentemente sus procesos productivos. Una herramienta importante para lograr este objetivo es compararse con otras empresas, ya sean del mismo sector o de otros sectores, para evaluar cómo se encuentran con relación a la implementación de técnicas de mejoramiento de procesos productivos.

Las normativas en materia de Seguridad y salud en el trabajo en aquella época era indiferente, y en las actividades que se desarrollaban en la industria manufacturera, es por ello que se deben mejorar los procesos productivos utilizando y aplicando técnicas para el aumento de la calidad y productividad, con estas técnicas vino tecnología de maquinaria lo cual ha causado accidentes de perdida de dedos de la

---

<sup>1</sup> (Benchmarking sobre manufactura esbelta)

mano por maquinaria (tundosa), quemaduras del cuerpo, contusiones entre otras, donde no se conoce una cifra exacta de estos accidentes.

En este contexto resulta de forma indiscutible la necesidad que tienen las empresas de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos , con el objetivo de establecer estrategias de seguimiento y control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, es por ello que independiente del tamaño de la empresa se debe implementar el SG SST y demostrar el compromiso por el cumplimiento de las exigencias de la legislación vigente y de esta manera optimizar las condiciones laborales del equipo de trabajo a fin de enfocarse en los riesgos más críticos que se identifiquen en las múltiples actividades a desarrollar, y con ello poder minimizar los accidentes laborales, y mejorar las condiciones de salud y seguridad de los entornos laborales y de esta manera poder aumentar la productividad de las empresas ya que se disminuye el ausentismo, asegurando el cumplimiento de la legislación y políticas de la organización, lo cual permitirá también que se disminuya los gastos generados por accidentes laborales y enfermedades profesionales; para poder cumplir con el objetivo del SG SST se debe implementar el sistema acorde a las actividades, características que realiza cada organización según su actividad económica, número de trabajadores, factores de riesgos entre otros.<sup>2</sup>

Por lo anterior para este proyecto se quiere entregar a la empresa CONFECIONES TEXTILES FULL S.A.S un SG SST los lineamientos y procedimientos básicos con el fin poder orientar, organizar, capacitar, controlar, y programar actividades que tengan como finalidad preservar, mantener la seguridad y salud del trabajador en forma individual y grupal siguiendo los lineamientos del decreto 1072 de 2015.

Es importante dar a conocer a la empresa que por medio de la ARL seleccionada; puede tener asesoría en materia de Seguridad Salud en el Trabajo (SST), a fin de

---

<sup>2</sup> Bench (Benchmarking sobre manufactura esbelta)



complementar e implementar los programas de gestión aplicables al sector y a la cantidad de personas que laboren en la empresa.

## **1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**PARÁMETROS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Descripción del problema**

En la empresa de confecciones textiles full S.A.S las actividades que se desarrollan son el corte, patronaje y confección, el personal está expuesto a jornadas largas de trabajo, poca iluminación, posturas prologadas esfuerzo visual.

Por lo anterior es importante establecer una política de seguridad y salud en el trabajo enfocada a identificar, prevenir y controlar todos los peligros y riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, a pesar de los esfuerzos la empresa aún no cuenta con un reglamento de higiene y seguridad industrial, en la actualidad cuenta con 5 trabajadores y aun no se conformado el comité paritario de Salud ocupacional, por tanto es sustancial identificar e implementar programas de vigilancia epidemiológica entre otros que toda empresa debe implementar bajo el sistema de Seguridad y salud en el trabajo el cual constituye una obligación legal y ética que todo empresario debe dar cumplimiento a los programas de salud ocupacional donde el eje central es la identificación y evolución de factores de riesgo asociados a las actividades de riesgo presentes en un panorama de riesgos.

Por lo anterior es de vital importancia realizar seguimiento, vigilancia y control de todas las actividades que se llegan a cabo en la empresa Confecciones Textiles Full S.A.S

El proyecto se realizará en la empresa Confecciones Textiles Full S.A.S que se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá en el barrio Fátima Cra 71 No 62 b 35

## **2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo aplicar el Diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Confecciones Textiles Full S.A.S de acuerdo con el decreto 1072 de 2015?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Construir las condiciones básicas que permitan brindar los lineamientos para el diseño y estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, promoviendo, manteniendo y mejorando la salud individual y colectiva de los trabajadores, durante el desarrollo de sus funciones, mediante el control de los riesgos, poniendo en práctica las medidas necesarias con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores brindando un ambiente seguro de trabajo.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diseñar los lineamientos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según los lineamientos del decreto 1072 de 2015 para la empresa Confecciones Textiles Full S.A.S.
- Diagnosticar el desempeño actual de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional según las exigencias del decreto 1072 de 2015.
- Identificar los peligros y riesgos de cada área y/o proceso de la organización.
- Prevenir todo daño en la salud evitando incidentes, accidentes, enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Documentar para la organización los procedimientos y formatos exigidos para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y los exigidos por el decreto 1072 de 2015.

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 JUSTIFICACIÓN**

La seguridad y la prevención de los riesgos laborales son los pilares de un sistema de gestión y es por esto que toda empresa debe velar y verificar por la correcta implementación, ejecución del mismo, se debe contar con un buen equipo de trabajo como también con equipo y maquinaria adecuada, y realizar los ajustes necesarios para garantizar que se cumpla con el objetivo, un sistema bien ejecutado mejora la calidad de vida de los trabajadores tanto en su espacio laboral y en su vida personal.

Los empresarios deben dejar de ver la inversión en salud ocupacional como un gasto si no que tienen que verla como una inversión a futuro, donde constantemente se garantice el bienestar de los trabajadores.

Lo más importante es que este proyecto permita orientar a la empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S en el cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones de Seguridad y Salud en el trabajo previniendo y controlando los riesgos a fin de minimizar la vulnerabilidad y mitigar las consecuencias que puedan afectar la continuidad de la operación, para ello se identificarán los factores de riesgo los cuales puedan afectar el bienestar de los trabajadores en cada una de las actividades, por otro lado se busca ayudar a crear una política integral basada en la prevención y promoción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para poder cumplir con esto se debe contar con el apoyo de la gerencia y cada uno de los trabajadores para que en equipo se pueda dar cumplimiento de los compromisos de mejora de los procesos y la búsqueda permanente de crecimiento laboral de la empresa.

## **4.2 DELIMITACIÓN**

Una de las posibles limitaciones que se pueden presentar para llegar a cabo los elementos a tener en cuenta para el diseño del SG-SST es la falta de compromiso y participación de la gerencia y los trabajadores para lograr el desarrollo de la misma, puesto que se debe conocer de forma sincera las condiciones en las cuales se está laborando

Otra limitante que podría existir es el recurso económico de equipos de cómputo e internet y el factor tiempo para realizar seguimiento de las actividades a desarrollar.

Falta de compromiso por parte de la gerencia, al momento de brindar información precisa para evaluar los factores de riesgo presentes en las actividades

## **4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La Investigación diseñada en la identificación de riesgos que están expuestos los trabajadores de la EMPRESA CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S la cual cuenta con una planta de 5 trabajadores que serán nuestra muestra, en cada una de las actividades que se desarrollen, se realizara la identificación de los factores de riesgo físico a los cuales estarán expuestos.

Las áreas de trabajo se distribuyen de la siguiente manera.

### **ÁREA ADMINISTRATIVA**

1. Gerente
- 1 Contador

### **ÁREA OPERATIVA**

1. Patronaje y Corte
2. Confección



## **5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 MARCO TEÓRICO**

La prevención de los riesgos laborales y mejorar las condiciones laborales de los empleados por medio de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de los riesgos laborales, para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para esto se debe tener un personal capacitado, locaciones adecuadas y tener definidos unos indicadores que nos permita controlar las medidas implementadas para controlar el riesgo.

### **5.2 MARCO REFERENCIAL**

#### **ASPECTOS GENERALES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se integra en un conjunto de actividades que van a todos los niveles jerárquicos, el cual consiste en una serie o etapa de pasos lógicos, basados en la mejora continua, donde por medio de la implementación e identificación de los peligros y riesgos de las actividades se puede anticipar, evaluar y controlar los riesgos que puedan llegar a afectar el bienestar de los trabajadores.

Es importante que la implementación de un sistema de gestión deba contener una estructura organizativa donde se establezca y se cumpla una política integral donde el propósito de la organización con el apoyo de los trabajadores sea la prevención de riesgos laborales.

Por ser un sistema de gestión sus principios deberán estar enfocados en el ciclo PVHA (Planear, Verificar, Hacer, y Actuar).

La definición del ciclo PVHA según Walter Shewhart dice:

En el año 1920, y posteriormente llevado y popularizado en Japón por Deming, conocido como Ciclo de Deming, ha recorrido el mundo como símbolo indiscutible de la mejora continua y se caracteriza por ser dinámico, flexible y puede ser aplicado a cada uno de los procesos y las etapas de planificación, implementación, control y mejora tanto de los productos como de los procesos del sistema de gestión.

a) Planificar: consiste en establecer los objetivos, métodos y procesos necesarios para conseguir los resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización. Para ello se realiza un diagnóstico de la situación actual de la organización, tanto internamente (posibles causas de no conformidades, aspectos a mejorar, entre otros), como externamente (proveedores, clientes, mercado, entre otros). Posteriormente, se elabora un plan de calidad, donde se definen las acciones adecuadas para la mejora de la actual situación. Finalmente, se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacerlo?

b) Hacer: se fundamenta en la ejecución de lo planificado en el plan de acción y su implementación, a través de la formación del personal de la organización.

c) Verificar: radica en realizar el seguimiento y la medición de los procesos y los productos respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos establecidos previamente por la organización.

d) Actuar: dirigida a tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos e incorporarla en la cultura de la organización a través de la difusión y

divulgación de la misma. Se busca dar respuestas a las siguientes interrogantes:  
¿Cómo mejorar la próxima vez?<sup>3</sup>

## 5.2.1 DECRETO 1072 2015

### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación.** El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 3)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho

---

<sup>3</sup> (Yanez)

sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

**PARÁGRAFO 1.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

**PARÁGRAFO 2.** Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

*(Decreto 1443 de 2014, art. 4)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).** El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 5)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).** La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 6)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).** La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes

*(Decreto 1443 de 2014, art. 7)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

*(Decreto 1443 de 2014, art. B)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 10)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.** El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 11)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.12. Documentación.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 12)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.** El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en

seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación

*(Decreto 1443 de 2014, art. 13)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.14. Comunicación.** El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,
3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 14)*

**Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.** El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 15)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del

*(Decreto 1443 de 2014, art, 16)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

1. La planificación debe aportar a:

1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;



1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,

1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;

2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;

2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 17)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 18)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.19. *Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

**ARTÍCULO 2.2.4.6.20. *Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 20)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.21. *Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 21)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.22. *Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 22)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.23. *Gestión de los peligros y riesgos.*** El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 23)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.24. *Medidas de prevención y control.*** Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia,

*(Decreto 1443 de 2014, art. 24)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.25. *Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.*** El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 25)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.** El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO.** Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 26)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.27. Adquisiciones.** El empleador debe establecer y mantener un procedimiento 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 27)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.28. Contratación.** El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores

dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 29)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).** El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

*(Decreto 1443 de 2014, art. 30)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.** La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 31)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.** La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 32)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.** El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas

necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 33)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.34. Mejora continua.** El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

**ARTÍCULO 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.** Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 35)*

**ARTÍCULO 2.2.4.6.36. Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.<sup>4</sup>

*(Decreto 1443 de 2014, art. 36)*

---

<sup>4</sup> (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015)

### 5.3 MARCO CONCEPTUAL

- 1. Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- 2. 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.
- 3. Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- 4. 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.
- 5. Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- 6. Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- 7. Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**8. Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**9. Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**10. Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo.

**11. 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.

**12. 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.



**13. Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**14. 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.

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

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

**17. 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.

**18. 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.

**19. 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.

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

**21. Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**22. Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**23. Indicadores de resultado** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

**24. Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**25. 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.

**26. No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

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

**28. 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.

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

**30. Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

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

**32. Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

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

**34. 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.

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

**36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

**37. Accidente:** evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión u otra pérdida.

**38. Accidente De Trabajo:** suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, con o sin incapacidad, “una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. Se considera accidente de trabajo.

**39. Enfermedad Profesional:** Estado patológico permanente o temporal que sobreviene como consecuencia obligada y directa del trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha trabajado, y que ha sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional (Decreto 1295/94).

**40. Monitoreo:** Seguimiento para detección prematura de condiciones y ambiente de trabajo que pueden producir accidentes o enfermedades profesionales.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>, 'res\_1

## 5.4 MARCO LEGAL

NORMA	AÑO	ARTICULO	RESUMEN
Resolución 2400	1979	Toda	Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
Ley 9	1979	Toda	Código sanitario nacional
Decreto 1295	1994	Capitulo II,III,IV  Art 35	Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 614	1984	Toda	Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.
Resolución 2013	1986	Toda	Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
Resolución 1016	1989	Toda	Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. Investigar y analizar enfermedades, determinar las causas y establecer medidas preventivas y correctivas necesarias. Mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores
Resolución 1401	2007	Capítulo I,II y III	Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
Resolución 1956	2008	Toda	Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
Resolución 2646	2008	Toda	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

NORMA	AÑO	ARTICULO	RESUMEN
Resolución 652	2012	Toda	Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. Con 10 o menos trabajadores deberá tener Dos miembros: un representante de los trabajadores y otro de los empleadores
Circular 0038 de	2010	Toda	Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
Ley 1562	2012	Toda	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1443	2014	Toda	Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Decreto 1072	2015	Libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Fuente Elaborado por el autor

## 5.5 MARCO HISTÓRICO

La salud ocupacional comienza en el siglo XX con conceptos ligados a la protección de trabajador, aparece la ley 57 de 1915 conocida con la ley Uribe donde se establece la accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales, es la primera ley que relaciona el tema de salud ocupacional en el país.

Después de esta ley surgieron más donde se buscaba la protección de los trabajadores referente a los riesgos a los que están expuestos, aparece la ley 46 de 1918 que dictaminada medida de higiene y sanidad para empleados y empleadores, la ley 37 de 1921 establece un seguro de vida para los empleados, la ley 10 de 1934 donde se reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938 creación del Ministerio de Protección

Social, Ley 44 de 1939 seguro obligatorio e indemnizaciones para accidente de trabajo y el decreto 2350 de 1944 fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo.

Aparece la Ley 90 de 1946 se crea el Instituto de Seguros Sociales, en el año de 1948 mediante el Acto Legislativo No. 77 se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, con el decreto 3767 de 1949 se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.<sup>6</sup>

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación a la protección de la salud del trabajador, decreto 586 de 1983 establecimientos de los comités de salud ocupacional, Resolución 2013 de 1989 Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional, Decreto 776 de 1987 Tablas de evaluación de incapacidad resultantes de accidentes de trabajo, Decreto 1294 y 1295 de 1994 Sistema General de Riesgos Profesionales, Decreto 1834 de 1994 Integración y funcionamiento del concejo nacional de riesgos profesionales, Decreto 1346 de 1994 Integración y funcionamiento de la juntas de calificación de invalidez, Decreto 1832 de 1994 Tabla de enfermedades profesionales, ley 100 de 1993 y ley 1295 de 1994 Sistema General de Riesgos Profesionales, la Ley 879 del 200 también llamada ley de flexibilización laboral, Decreto 2566 de 2009 se actualiza el listado de enfermedades profesionales, En el año 2008 el decreto 2646 donde da manejo a los riesgos psicosociales y el estrés a los que están expuestos los trabajadores y la Ley 1010 haciendo referencia al acoso laboral

“Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con

---

<sup>6</sup> (Gutiérrez, 2014)

las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> C. G. Lizarazo et al. Salud ocupacional en Colombia



## **6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de estudio es descriptivo con el objetivo de conocer un panorama general de la empresa, a fin de brindar aportes valiosos acerca de los lineamientos a seguir para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en la EMPRESA CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S, en el barrio Fátima de la ciudad de Bogotá, se realizara por medio de aplicación de encuesta de evaluación de estado inicial para evaluar a la empresa y ver como se encuentra frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015.

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

El método de investigación ha sido el método cuantitativo con el fin de obtener una visión amplia del tema, los datos sé que se obtendrán serán provenientes de las mediciones encuesta y aplicación de formatos de la norma. Algunas de las características de investigación cuantitativa tradicional son la deducción/confirmación, teoría / comprobación de hipótesis, la explicación, la predicción, recopilación de datos estandarizado, y el análisis estadístico

Determinar el estado del sistema de gestión de la SST en **CONFECIONES TEXTILES FULL S.A.S.** encontrando las principales necesidades a satisfacer. A partir de los resultados del diagnóstico se procede a documentar los incumplimientos para avanzar en procedimentales y evidencias para el sistema de gestión. Entre las prioridades están la definición de la política de seguridad y salud en el trabajo, elección de vigía en salud ocupacional, divulgación y conservación de documentos, descripción sociodemográfica de la población contratada y definición de indicadores de estructura, proceso y resultado para el SG-SST.

## **8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

La fuente para adquirir información de la empresa fue realizar entrevista con el objetivo de conocer el proceso que se lleva a cabo, e identificar el estado actual de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a la normatividad legal vigente.

### **8.1 FUENTES PRIMARIAS**

Encuesta: se desarrollarán al personal operativo compuesto por 3 operadores y personal administrativo 2 personas, con las cuales se quiere adquirir información de los antecedentes de las condiciones laborales y de salud en el trabajo en la empresa.

Formato de Diagnostico de seguridad y salud en el trabajo para la aplicación de este formato de realiza revisión de la normativa y legislación vigente aplicable en SG SST.

### **8.2 FUENTES SECUNDARIAS**

Nuestra fuente secundaria serán las investigaciones en internet y revisión de documentación en legislación laboral aplicada a la seguridad y salud en el trabajo para la industria textil.

## **9. RECURSOS**

**RECURSO HUMANO** Para poder llevar a cabo el proyecto que se debe tener el visto bueno y colaboración de la gerencia se va a realizar inspección visual lista de verificación, encuestas.

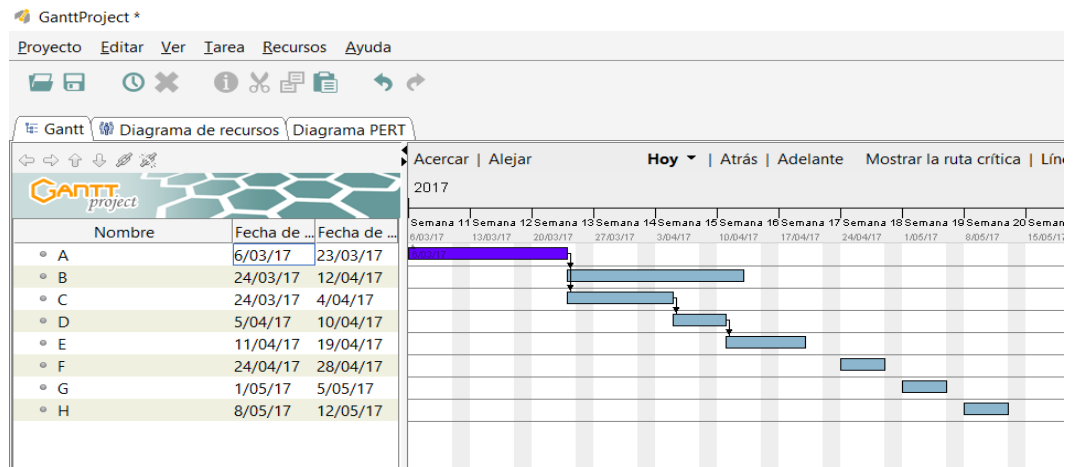
**RECURSO FINANCIERO** Las directivas deben de provisionar cierta cantidad de dinero para realizar actividades a los empleados, capacitaciones, adecuación locativa, todo sea por el bienestar de los empleados y minimizar los accidentes.

**RECURSOS FÍSICOS** se utilizarán equipos como computadores, impresoras, formatos encuestas, todo esto con el fin de llevar a cabo la recopilación de información.

## 10. CRONOGRAMA

	MARZO				ABRIL				MAYO	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Selección tema	X	X	X							
Revisión literatura				X	X	X				
Análisis de información y resultados					X	X	X			
Elaboración informe							X	X		
Presentación informe							X	X		
Ajuste informes								X		
Entrega proyecto									X	
Sustentación										X

El diagrama empleado para la presentación de actividades es contra el tiempo y la elaboración es realizada mediante el diagrama de Gantt Project.



Fuente del propio autor

## **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para llevar a cabo los lineamientos para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 de 2015, en la empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S. Se realizó un diagnóstico para conocer el estado actual de la empresa en cumplimiento de los requisitos y una encuesta a los trabajadores para conocer los factores de riesgo a los que están expuestos.

## **HERRAMIENTAS DIAGNÓSTICO**

Se relaciona formulario a utilizar para la aplicación a las preguntas para el diagnóstico del SG SST en la empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS, frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015.

La Bibliografía que se revisará y documentos referentes al SG SST en la empresa, con el fin de poder realizar el diagnóstico para este fin a cada concepto se le dará una valoración así:

VALORACIÓN	CRITERIO
1	NO CUMPLE
5	CUMPLE PARCIALMENTE
10	SE CUMPLE TOTALMENTE

**DIAGNOSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST  
CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

2017

Revisión inicial: 06/04/2017

Actualización:

1. PLANIFICACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
1.1. ¿Existe una política actualizada de Seguridad y Salud en el Trabajo SST realizada en consulta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional que exprese los objetivos globales del Sistema de Gestión, esta tiene alcance sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas y subcontratistas y sobre todos los centros de trabajo, está firmada por la alta gerencia y su divulgación es permanente?	1			Se está realizando un bosquejo de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST
1.2. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de trabajo (matriz de peligros y riesgos o panorama de factores de riesgo) y su actualización es permanente?	1			Se están identificando hasta hora los peligros y riesgos de las actividades
1.3. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de salud (caracterización de la accidentalidad y ausentismo) y su actualización es permanente?	1			
1.4. ¿Se tiene documentado, divulgado y exhibido al menos en un sitio de la empresa el reglamento de higiene y seguridad industrial?	1			
1.5. ¿Se tiene documentado el perfil sociodemográfico de la población de la empresa y su actualización es permanente?		5		
1.6. ¿Se tienen identificados los requisitos legales aplicables a la empresa para el control de los factores de riesgo y se da cumplimiento a estos?		5		
1.7. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron los objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST acordes con el diagnostico de las condiciones de trabajo y salud?		5		
1.8. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron las actividades transversales vinculadas al cumplimiento de objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
1.9. ¿Se elaboró un plan de trabajo anual que identifica responsables, recursos e indicadores, para alcanzar cada uno de los objetivos y metas propuestos?	1			
<b>VALOR OBTENIDO</b>	6	15	0	
	21			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	23,33			

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

CONFECIONES TEXTILES FULL SAS no tiene una política definida en salud Ocupación y seguridad y salud en el trabajo, así que se realiza asesoría y se diseña una que cumpla con la normativa vigente y sea autorizada por la gerencia.

Tampoco tiene definido Objetivos, plan de trabajo anual, Identificación de riesgos lo cual exige el decreto 1072 de 2015.

2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
2.1. ¿Se ha definido la estructura responsable de liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.2. ¿La persona o equipo definido para liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST tiene formación en el tema, es competente?	1			
2.3. ¿Se han definido y comunicado los roles y responsabilidades que avalados por un nivel alto de dirección lideran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y estas responsabilidades hacen parte de la evaluación de desempeño?	1			
2.4. ¿Se han definido los recursos financieros para la implementación del plan de trabajo, estos tienen cobertura sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación y sobre todos los centros de trabajo y todas las jornadas laborales?		5		
2.5. ¿Se ha conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional democráticamente o se ha elegido al Vigía Ocupacional de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y este se encuentra informado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.6. ¿Se ha conformado el Comité de Convivencia y se ha elegido al Coordinador de Alturas de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y se han vinculado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.7. ¿Se ha conformado otros grupos de trabajo como apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.8. ¿Se consulta y promueve la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y control de los riesgos propios de sus puestos de trabajo?		5		
2.9. ¿Se garantiza información oportuna sobre la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST a los trabajadores y canales de información que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en el tema?		5		
2.10. ¿Se garantiza la supervisión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo?			10	
2.11. ¿Se evalúa por lo menos una vez al año la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y se implementan los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos?	1			
2.12. ¿Se realiza inducción y entrenamiento en aspectos generales y específicos de su cargo que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa independientemente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores?		5		No se deja registro de las inducciones



2.13. ¿Se ha definido, documentado y divulgado el plan de capacitación en SST acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud y este es revisado como mínimo una vez al año con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional?	1			
2.14. ¿Se han definido, documentado e implementado las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos incluyendo el monitoreo ambiental?	1			
2.15. ¿Se tienen identificadas las tareas de alto riesgo (trabajos en alturas, trabajos en caliente y trabajo en espacios confinados) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			
2.16. ¿Se tienen identificados procedimientos críticos (manejo de sustancias químicas y energías peligrosas) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			
2.17. ¿Se ha definido, documentado y divulgado los estándares de seguridad para otros procesos y oficios críticos?	1			
2.18. ¿Se tienen documentado e implementada la matriz de exámenes médico ocupacionales de ingreso, control y retiro del personal acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?	1			
2.19. ¿Se tiene documentado e implementado sistemas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los peligros prioritarios identificados, incluido el riesgo psicosocial y la identificación de enfermedades que puedan agravarse por las condiciones de trabajo?	1			
2.20. ¿Se tiene documentado e implementado la realización de inspecciones de seguridad y se hace seguimiento a las medidas de prevención y control recomendadas?	1			
2.21. ¿Se tiene implementado un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo?	1			
2.22. ¿Se tiene implementado la delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo?		5		Se está realizando la señalización en las áreas de trabajo, con las respectivas rutas de evacuación
2.23. ¿Se tiene documentado e implementado el suministro de Elementos de Protección Personal EPP y el mantenimiento de los mismos de manera complementaria con las medidas de prevención y control acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?		5		
2.24. ¿Se tienen definidos, documentados y divulgados los programas para promover los estilos de vida y trabajo saludable donde se fomente entre otros, la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo?	1			Se estaba realizando un bosquejo de la política de no consumo de alcohol, pero no se llevó a cabo.
2.25. ¿Se tiene definido e implementado un programa de saneamiento básico ambiental?	1			
2.26. ¿Se tiene definido e implementado la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios internos y externos y la adopción de las medidas de prevención y control antes de su implementación?	1			
2.27. ¿Se tiene definido e implementado el plan de preparación y respuesta ante emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.28. ¿Se tiene conformado y en funcionamiento la brigada de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.29. ¿Se tiene documentadas e implementadas acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también para la prevención y atención de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.30. ¿Se tiene documentado, implementado y divulgado un procedimiento para el manejo de contratistas?	1			Se está implementando un modelo para el control de contratistas
<b>VALOR OBTENIDO</b>	23	30	10	
	63			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	21,00			

La empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS no tiene definido ni documentado los programas y procedimientos en SG SST, no cuenta con una persona calificada que esté a cargo del sistema y ese pendiente de su implementación y verificación de los requisitos aplicables.

3. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
3.1. ¿Se comparan los indicadores que evalúan la estructura con los que se documentaron y divulgaron? Política de SST Asignación de responsabilidades Documentos que soportan el programa de SST Política de conservación de documentos Asignación de recursos humanos, físicos y financieros Evaluación inicial del programa (línea base) Definición de objetivos de SST Plan de trabajo anual y cronograma	1			
3.2. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el proceso y se comparan con las metas definidas? Cumplimientos de objetivos, Cronogramas Acciones preventivas, correctivas y de mejora Monitoreos ambientales y resultados Programas de vigilancia a la salud de los trabajadores Requisitos legales aplicables	1			
3.3. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el resultado y se compara con las metas definidas? Incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo Otras pérdidas como daños a la propiedad derivadas de eventos laborales Resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores De las no conformidades detectadas en el seguimiento al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	1			
3.4. ¿Los indicadores que evalúan la estructura, el proceso y los resultados cuentan con una ficha técnica? Definición del indicador Interpretación del indicador Límites para el indicador Método de cálculo Fuente de la información para el cálculo Periodicidad del reporte Personas que deben conocer el resultado	1			
3.5. ¿Se realiza la investigación de todos incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para determinar las causas y establecer las medidas de prevención y control necesarias?	1			
3.6. ¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las medidas de prevención y control surgidas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales?	1			

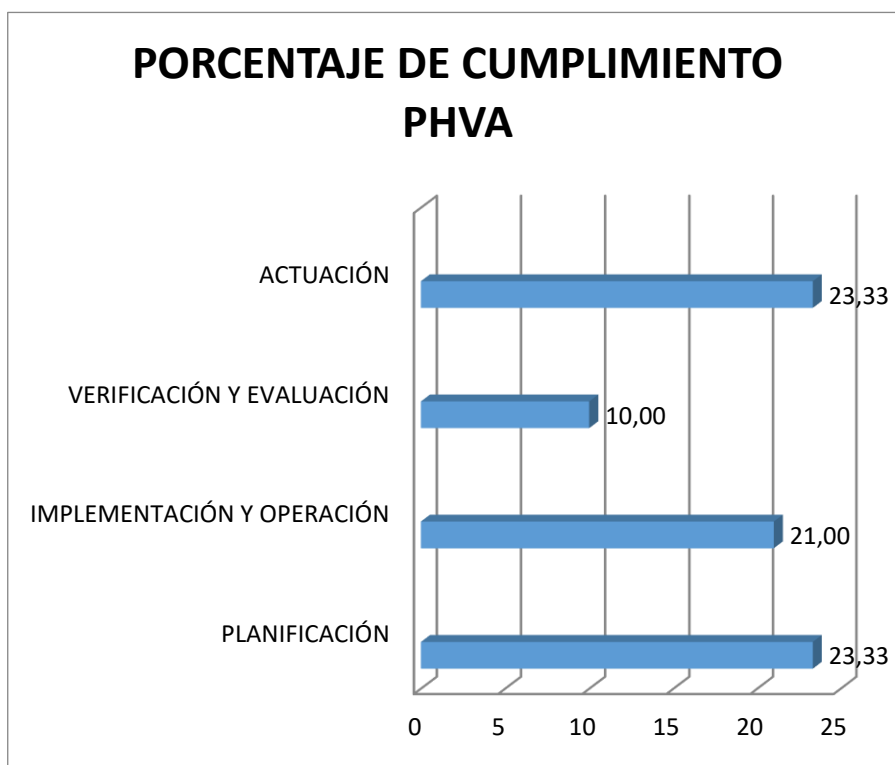
3.7. ¿Se tienen definidos e implementados los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación de los trabajadores acorde con las responsabilidades estipuladas por la legislación colombiana?	1			
3.8. ¿Se evalúa periódicamente con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional el cumplimiento de todos los componentes del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y se determina si las acciones implementadas fueron adecuadas y eficaces?	1			
3.9. ¿Se divulgan los resultados de la verificación a los niveles pertinentes de la empresa para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora?	1			
3.10. ¿La alta dirección realiza la evaluación mínima una vez al año del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST y las conclusiones de esta evaluación son documentadas y divulgadas al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o Vigía de Salud Ocupacional y a cada uno de los niveles pertinentes de la empresa para tomar medidas preventivas, correctivas o de mejora?	1			
<b>VALOR OBTENIDO</b>	10	0	0	
	10			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	10,00			

La empresa no cuenta con procedimientos para la evaluación y seguimiento del sistema, por ende no tiene un indicador de cumplimiento del SG SST, no se evidencia registro ni trazabilidades, al igual no se evidencia la realización de alguna auditoria.

4. ACTUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
4.1. ¿Se definen acciones preventivas y correctivas necesarias con base en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades, responsables y fechas de cumplimiento?	1			
4.2. ¿El empleador garantiza los recursos necesarios para el perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST?		5		
4.3. ¿Se implementan los ajustes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	1			En la actualidad no se cuenta con procedimientos y formatos para el SG- SST
<b>VALOR OBTENIDO</b>	2	5	0	
	7			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	23,33			

La empresa no cuenta con un sistema de verificación así que no se puede evaluar la eficacia de las acciones preventivas y correctivas ni tampoco existe un registro de estas, el empleador está interesado en la implementación del sistema y por esto dispone recursos para el SG SST.

PHVA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
PLANIFICACIÓN	23,33	
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	21,00	
VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	10,00	
ACTUACIÓN	23,33	



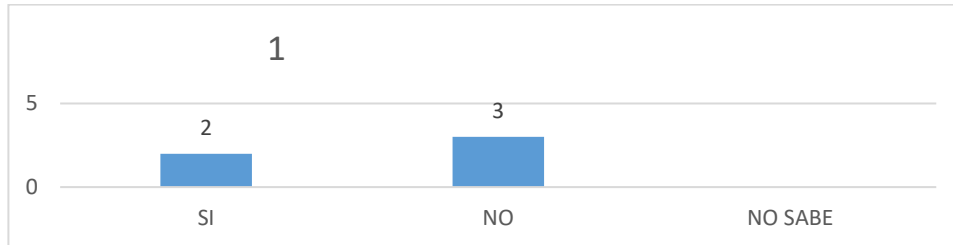
Fuente del propio autor

Con los datos obtenidos del diagnóstico inicial de la empresa se pudo identificar que la empresa No cuenta con un SG SST bajo el decreto 1072 de 2015, esto se evidencia ya que no existe documentacion referente al sistema, se evidencia la ausencia de capacitacion y planeacion ,no se le ha comunicado a el personal la responsabilidad que tiene cada uno frente al sistema de gestion en seguridad y salud en trabajo por ende no tiene la cultura de la seguridad y laboral en la empresa.

El gerente de la empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S tiene todo el interes y empeño en dar cumplimiento a todos los requisitos normativos del decreto 1072 con respecto al SG SST , es por esto que quiere involucrar a su equipo de trabajo en el proceso, destinar los recursos necesarios para la implementacion del sistema, ya que de esto y otros factores depende adecuada articulacion y funcionamiento del SG SST.

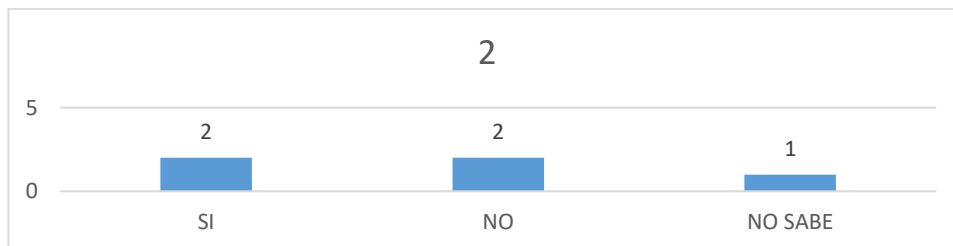
## ENCUESTA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADA A LA EMPRESA CONFECCIONES FULL SAS

### 1. Conoce el programa de salud Ocupacional de la empresa



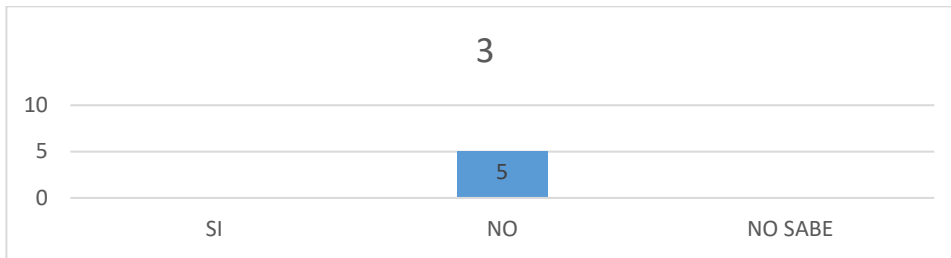
Se evidencia que el 60% de los trabajadores no tiene conocimiento del programa de salud Ocupacional, por falta de capacitación y la empresa no se ha preocupado por tener un programa e implementarlo.

### 2. Sabe a qué ARL se encuentra Afiliado



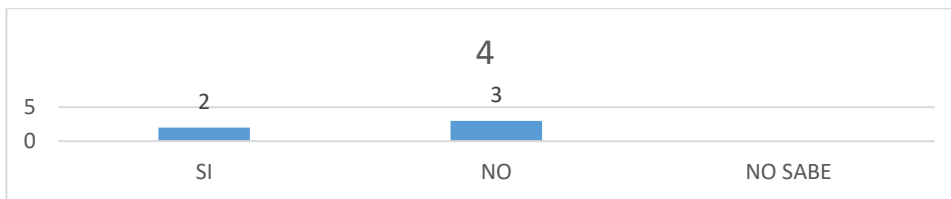
Se Evidencia que el 20 % del personal sabe a qué ARL se encuentra afiliado y el 40% no sabe a qué ARL están afiliados, por tanto la empresa no les ha proporcionado la información, ya que no lo ven necesario solo lo hacen en caso de un accidente. El 20% que si conoce la ARL de afiliación es el Área administrativa.

### 3. ¿Usa elementos de protección personal?



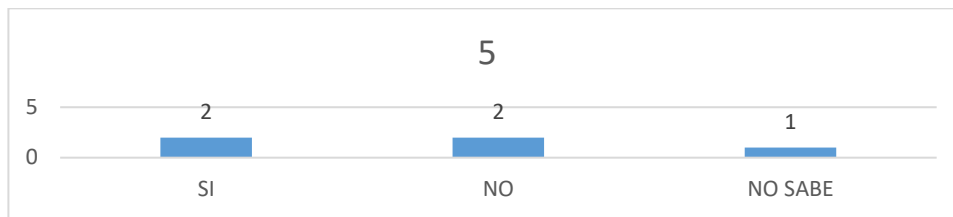
El 100% del personal no utiliza elementos de protección personal ya que la empresa no los suministra. Es importante aclarar que un compromiso adquirido de los empleadores es suministrar dotación y EPP adecuado para el desarrollo de la actividad.

### 4. ¿Alguna vez le han realizado una capacitación de salud ocupacional?



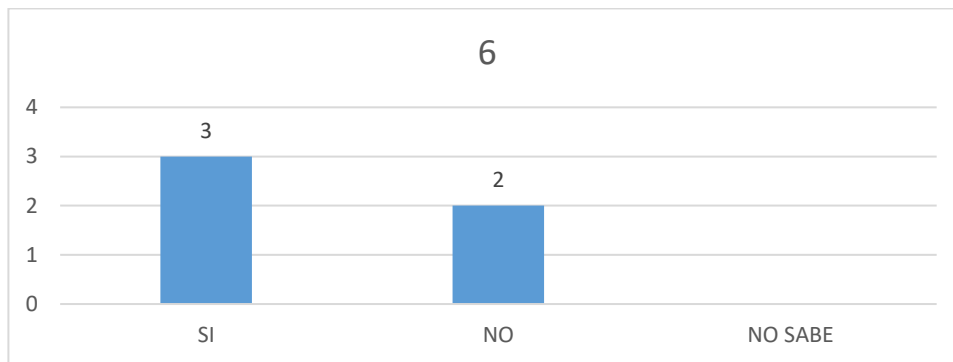
Al 60% del personal no le han realizado capacitación en salud ocupacional, ya que la empresa no cuenta con una persona encargada del área de salud ocupacional. En la actualidad la empresa se encuentra en proceso de evaluar un perfil para el cargo. Y por otro lado busca tener asesorías con la ARL.

## 5. Conoce la política y objetivos de salud ocupacional de la empresa



El 20% de los trabajadores responden que no saben y el 40% que responden que no la conocen son del área operativa ellos refieren que la empresa no les ha informado de una política en salud ocupacional, el 40 % que la conocen es del área Administrativa y refieren que está en desarrollo, para la revisión de un profesional en SST.

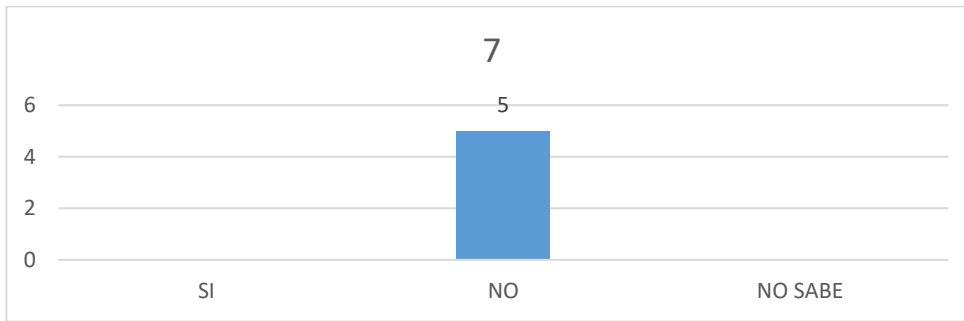
## 6. Sabe que es el COPASO o vigía Ocupacional



El 40% que responde que no sabe es porque no le han informado o desconocen del tema y menos en qué consisten ni cuáles son sus funciones, el 60% que dice Si saber que es COPASO es por información que traen de otras empresas, la gerencia informa que tienen planeado realizar la elección del vigía Ocupacional, pero desconocen cómo realizarlo.

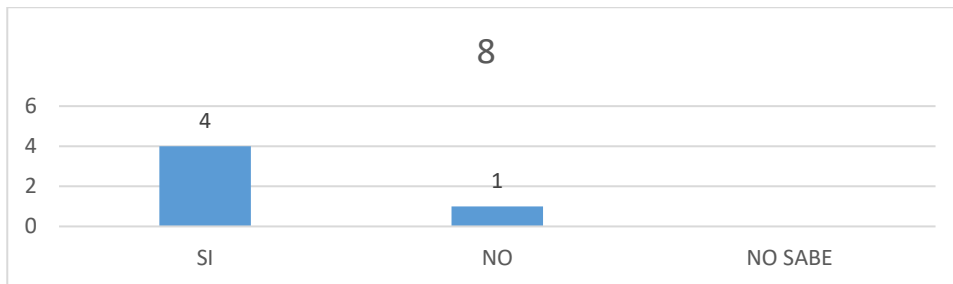


## 7. La empresa cuenta con instructivo para el desarrollo de Actividades



El 100% de los trabajadores informa que la empresa no cuenta con instructivo para el desarrollo de sus actividades, esto es debido a que la empresa hasta ahora está en proceso de documentación y refieren que ellos vienen realizando su trabajo hace mucho tiempo.

## 8. Realiza pausas activas durante su jornada laboral



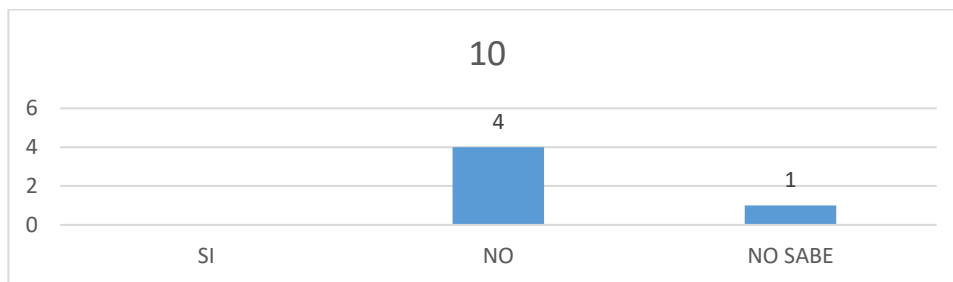
El 80% de los trabajadores refiere que si hacen pausas activas porque saben la importancia de estas en su bienestar.

## 9. Sabe si existe una Misión y Visión Empresarial



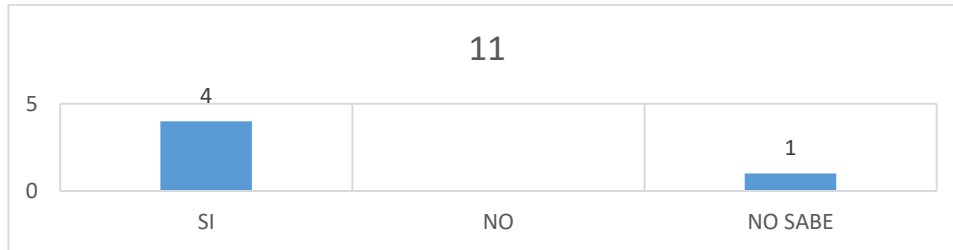
El 60% de los trabajadores no sabe o no conoce la misión empresarial, pero si se les dio a conocer al momento de ingresar a laborar, o sucede que la misma no publicada en un lugar visible, o cartelera informativa. Es importante que todos conozcan la misión y visión de la empresa ya que con esta todos van encaminados a las metas estratégicas que aspira la organización.

## 10. ¿Existen señalización en el lugar de trabajo?



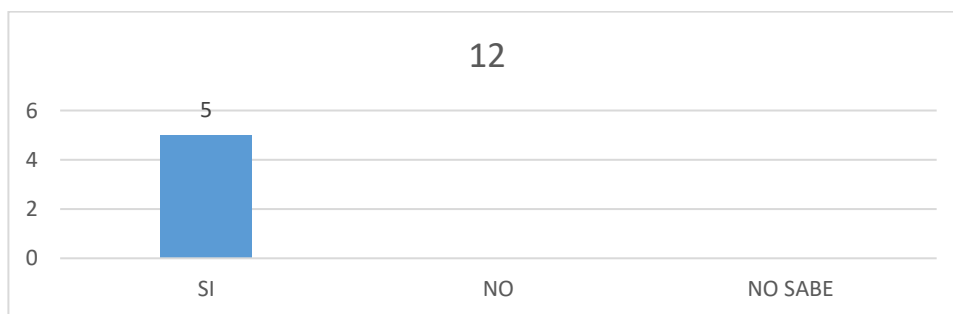
El 80% informa que no hay señalización en el lugar de trabajo lo cual es muy importante para que el personal directo e indirecto que visite la empresa identifique las áreas y las rutas de evacuación en caso de una eventualidad. La empresa ya está en contacto con bomberos y ARL para unas capacitaciones y asesoría respecto al tema. La empresa deberá destinar el recurso necesario para la señalización e identificación de áreas de trabajo.

### 11. ¿La empresa cuenta con equipos de prevención contra incendios?



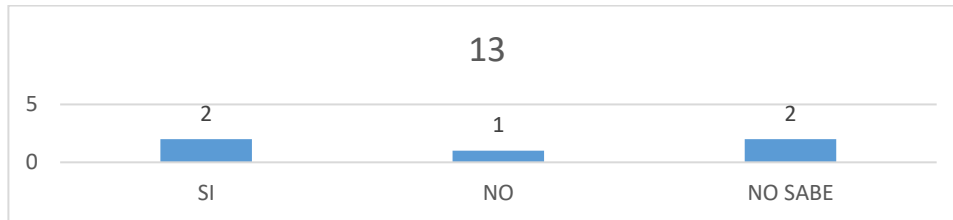
El 80% del personal responde que si existe equipo prevención de incendios que son extintores ubicados en tres áreas de la empresa. Pero informan no conocer el manejo del mismo en caso de emergencia

### 12. ¿Hay salidas de emergencia?



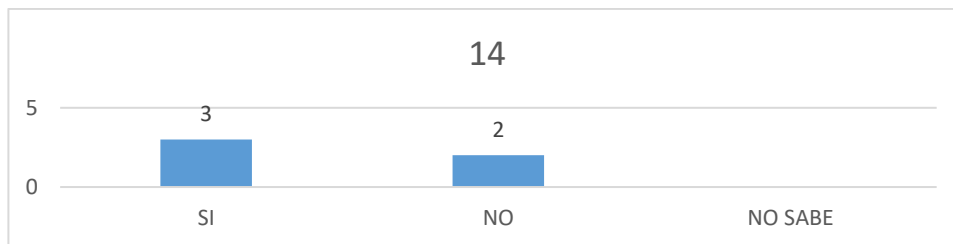
El 100% del personal conoce la salida de emergencia y está debidamente identificada.

### 13. Conoce los riesgos a los que se expone en el desarrollo de sus actividades



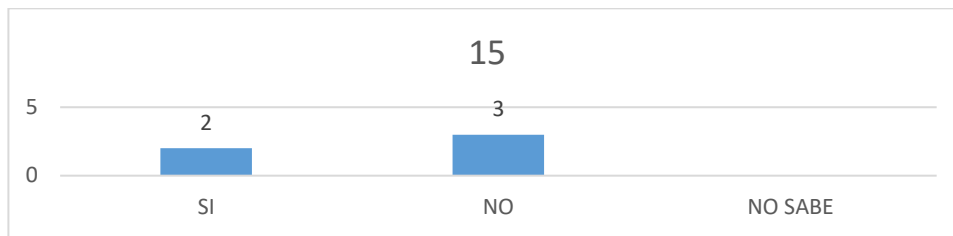
Solo el 40% de los trabajadores tiene identificado los riesgos a los que están expuestos, la empresa tampoco tiene identificado los riesgos por área de trabajo y no cuenta con una matriz de identificación de peligros y riesgos, por tal motivo no cuenta con EPP definidos para cada área.

### 14. ¿En caso de Accidente laboral sabe a quién dirigirse?



El 60% del personal sabe a quién dirigirse en caso de accidente laboral, el 40% no sabe con quién se debe reportar, por falta de información, ya que la empresa no ve la importancia de crear un canal de comunicación adecuado y socializar al personal el nombre de la ARL a la cual están afiliados y su dirección para remitirse en caso de emergencia de un accidente o incidente.

### 15. ¿Cuenta con ropa apropiada para el desarrollo de su labor?



Solo el 40% utilizan ropa adecuada para el desarrollo de sus actividades, el 60% restante informa que no tienen ropa adecuada para el desarrollo de sus actividades esto viene a razón que no se tienen identificados los riesgos a los que están expuestos y por ende no tiene definido los EPP y dotación para el desarrollo adecuado de sus actividades.

## **CONCLUSIONES**

La empresa en su proceso de implementación del SG- SST, conoce la importancia de ser responsable en el desempeño de la cultura de la prevención y el bienestar de sus colaboradores, ya que se pueden ver expuestos a diferentes condiciones inseguras o comportamentales en su jornada laboral.

Es de gran importancia la implementación del SG SST ya que esta nos sirve para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en SG SST, y también nos exige tener procedimientos documentados y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y esto nos sirve para minimizar costos por accidentes y enfermedades laborales.

Se le entrega a la empresa CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S los lineamientos, indicaciones, formatos de registro, programas a implementar para la ejecución del SG SST y cumplir la normativa vigente. El cual se encuentra dentro de los anexos.

Se realizó la matriz de peligros y riesgos, para que de esta manera se puedan establecer programas de higiene y seguridad industrial, los cuales permitan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Se realizó un cronograma de capacitaciones para los trabajadores con el objetivo de concienciar al personal en temas de Seguridad y Salud en el trabajo del cual se debe realizar seguimiento y control

Se realizó el formato para registrar accidentes e incidentes que se puedan llegar a presentar en la empresa, y con ayuda de la ARL asignada o con el profesional contratado, poder establecer la investigación y generar los planes y programas de prevención para evitar que esto vuelva a ocurrir.

Con el desarrollo del proyecto se pudo afianzar conocimientos referentes a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a los requisitos legales vigentes.

## **RECOMENDACIONES**

Se debe involucrar al personal en la creación y actualización de los procedimientos y formatos, puesto que el personal está la mayor parte del tiempo en la producción y confección de textiles.

Es importante contemplar la contratación de una persona idónea y con las capacidades requeridas para coordinar, organizar, sensibilizar el sistema de gestión a implementar el sistema dando cumplimiento a la normativa vigente.

Se deben realizar mantenimientos preventivos de la maquinaria utilizada en las diferentes áreas de corte, confección y terminado de los textiles, con ello se puede llevar un control detallado del estado de la maquinaria y de esta manera se pueden prevenir accidentes- incidentes o eventos no deseados.



## **Anexos**

- Política de Seguridad y salud
- Reglamento de higiene y seguridad
- Acta nombramiento
- Asignación de recursos
- Inducción y re inducción
- Cronograma de capacitaciones
- Lista maestro documentos
- Matriz de identificación de peligros y riesgos.
- Procedimiento exámenes Ocupacionales
- Política de No consumo de Alcohol
- Procedimiento investigación Accidentes
- Formato investigación Accidentes
- Adquisición de bienes
- Procedimiento acción de mejoras
- Formato acciones de mejora
- Formato plan de acción

## BIBLIOGRAFÍA

*Benchmarking sobre manufactura esbelta.* (s.f.). Medellín.

Gutiérrez, J. H. (abril de 2014). *Promocione sus productos o servicios con nosotros.* Obtenido de <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Evolucion-y-retos-de-la-seguridad-industrial-en-Colombia+97285>.

Lizarazo, C. G. (s.f.). Salud ocupacional en Colombia.

MINISTERIO DE TRABAJO. (2015). *decreto1072.co*.

Salazar, E. c. (s.f.). metodología del proyect managenet. En E. c. Salazar.

Yanez, Y. y. (s.f.). Auditoria, MejoraContinua y Normas ISO. 83-92.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Guía Técnica Colombiana GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, Bogotá D.C., 2012.

Azcúenaga, L. (2004). Guía para la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales

Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional Consulta de la Norma [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629)

# ANEXOS

## Formato de encuesta.

CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S				
Nombre _____	Cargo: _____ Edad: _____			
	SI	NO	NO SABE	OBSERVACIONES
Conoce el programa de salud Ocupacional de la empresa				
sabe a qué ARL se encuentra Afiliado				
¿Usa elementos de protección personal?				

¿Alguna vez le han realizado una capacitación de salud ocupacional?				
conoce la política y objetivos de salud ocupacional de la empresa				
sabe que es el copaso o vigía Ocupacional				
la empresa cuenta con instructivo para el desarrollo de Actividades de área				
realiza pausas activas durante su jornada laboral				
sabe si existe una Misión y Visión Empresarial				
¿Existen señalización en el lugar de trabajo?				
¿La empresa cuenta con equipos de prevención contra incendios?				
¿Hay salidas de emergencia?				
como los riesgos a los que se expone en el desarrollo de sus actividades				
en caso de Accidente laboral sabe a quién dirigirse				
¿Cuenta con ropa apropiada para el desarrollo de su labor?				

Fuente: Los Autores

DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN						
	BIOLÓGICO	FÍSICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECÁNICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENÓMENOS NATURALES *
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional)	Mecánico (elementos o parte de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación 8 luz visible por exceso o deficiencia).	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática).	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos).	Características del grupo social de trabajo (relaciones cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo	Movimiento repetitivo	<b>Locativo:</b> (sistemas y medios de almacenamiento) <b>Superficies de trabajo:</b> Irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel). Condiciones de orden y aseo (caídas de objetos).	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases Vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (exposición, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada).	Hornos Metálicos, no metálicos	Interface persona - tarea (conocimientos, habilidades con relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de transito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos X, gama, beta y alfa).	Material articulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público etc.).	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas).				Trabajos en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios Confinados	

\* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencias de cada proyecto, se consideran todos los fenómenos naturales que puedan afectarse

Fuente: Elaborado por el autor

**MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE  
LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
SG-SST**

**BOGOTÁ**

**09/04/2017**

## **INTRODUCCIÓN**

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

Para su efecto, **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

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

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

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

## **DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

**2.1 Accidente de trabajo.** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.). Ley 1562/2012.

**2.2 Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

**2.3 Actividad no rutinaria.** Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**2.4 Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.31) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.25) (ISO 31000).



**2.5 Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

**2.6 Competencia.** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

**2.7 Diagnóstico de condiciones de trabajo.** Resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar “aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) la naturaleza de los peligros 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 peligros 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 y psicosociales” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

**2.8 Diagnóstico de condiciones de salud.** Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

**2.9 Elemento de Protección Personal (EPP).** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

**2.10 Enfermedad.** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).

**2.11 Enfermedad profesional.** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

**2.12 Equipo de protección personal.** Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.

**2.13 Evaluación higiénica.** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

**2.14 Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo (véase el numeral 2.25) asociado al nivel de probabilidad (véase el numeral 2.24) y el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.21).

**2.15 Exposición.** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

**2.16 Identificación del peligro.** Proceso para reconocer si existe un peligro (véase el numeral 2.27) y definir sus características.

**2.17 Incidente.** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

NOTA 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como "casi-accidente" (situación en la que casi ocurre un accidente).

NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

NOTA 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

**2.18 Lugar de trabajo.** Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).

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

**2.20 Monitoreo biológico.** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores, con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.

**2.21 Nivel de consecuencia (NC).** Medida de la severidad de las consecuencias (véase el numeral 2.5).

**2.22 Nivel de deficiencia (ND).** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

**2.23 Nivel de exposición (NE).** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

**2.24 Nivel de probabilidad (NP).** Producto del nivel de deficiencia (véase el numeral 2.22) por el nivel de exposición (véase el numeral 2.23).

**2.25 Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.31) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.24) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.21).

**2.26 Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.18) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).

**2.27 Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos (NTC-OHSAS 18001).

**2.28 Personal expuesto.** Número de personas que están en contacto con peligros.

**2.29 Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias (véase el numeral 2.5).

**2.30 Proceso.** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados (NTC-ISO 9000).

**2.31 Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

**2.32 Riesgo aceptable.** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

**2.33 Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

**2.34 VLP.** “Valores límite permisible” son valores definidos por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). El VLP se define como la concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo del cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud. En Colombia, los niveles máximos

permisibles se fijan de acuerdo con la tabla de Threshold Limit Values (TLV), establecida por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), a menos que sean fijados por alguna autoridad nacional competente (Resolución 2400 de 1979 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, art. 154).

## **ABREVIATURAS Y GUÍAS**

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

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

**SST:** Seguridad y salud en el trabajo

**ESQUEMA SG-SST**

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



## 1. POLÍTICA

La alta dirección con la participación del VIGÍA EN SALUD OCUPACIONAL ha definido una política de SST la cual es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación

La política es revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Política de seguridad y salud en el trabajo	Anexo 1

## 2. ORGANIZACIÓN

### 2.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA			
<b>Razón Social</b> <b>NOMBRE DE LA EMPRESA: CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S</b>	<b>NIT</b> 900.989.546-9	<b>Representante Legal</b>	FREDY ALBERTO ÁLVAREZ
<b>UBICACIÓN:</b> Bogotá			
<b>Dirección</b>	Área Administrativa: Bogotá Área Operativa: Bogotá		
<b>Actual A.R.L. Positiva</b>	<b>Encargado del SG-SST:</b> Coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo:		
ACTIVIDAD ECONÓMICA			
<b>Actividad Principal</b>	<b>Actividad Secundaria</b>		
actividad COD.1410			
<b>Descripción</b>			
<b>Clase de Riesgo</b>	II	<b>Tasa</b>	

### Distribución Demográfica

GENERO	H	M
ADMINISTRATIVO	2	0
OPERATIVO	0	3
SUBTOTAL GENERO	2	3
TOTAL	5	



### **2.1.1. MISIÓN**

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** es una empresa dedicada a la confección de prendas de vestir de calidad y economía. Con una gran cantidad de productos para satisfacer el gusto de los compradores

### **2.1.2. Visión.**

Ser para el 2020 una empresa sólida y posicionar la marca de ropa por su calidad y diseño, para poder expandir su mercado y abrir puntos de venta a nivel local y nacional. Y ser reconocida por su responsabilidad social, ambiental y de seguridad y salud en el Trabajo”.

### **2.1.3. RESEÑA HISTÓRICA**

CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S Es una empresa creada en el año 2017 por iniciativa propia, inicia en el barrio Fátima, con apoyo financiero ente auditor SENA, inicia con la confección de prendas (camisas y camisetas) línea femeninas y masculinas

### **2.1.4. DESCRIPCION DE LA EMPRESA**

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**, su sede administrativa está ubicada en la ciudad de Bogotá, la cual consta de una edificación de 3 pisos donde funciona el área administrativa y área operativa.

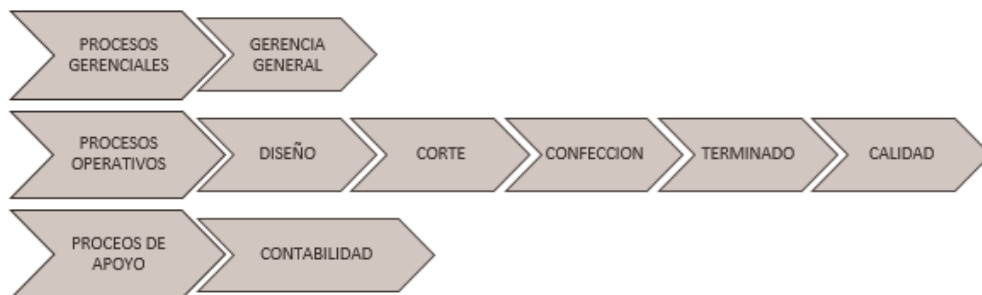
## ÁREA ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA:

La instalación locativa consta de una edificación de tres pisos donde funciona el área administrativa y operativa, cuya construcción se realizó en cemento y ladrillo, pisos en tableta, paredes estucadas y pintadas en color blanco, techos de placa de cemento cuenta con todas las especificaciones de iluminación artificial, proporcionada por luminarias fluorescentes e incandescentes respectivamente, la ventilación es proporcionada por puertas. Los dos niveles se encuentran comunicados por escaleras, los escalones son en tableta con bordes antideslizantes; existe una puerta de acceso y salida

## 2.2 DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS

Confección de prendas de Vestir para todo género y edad de buena calidad a bajo costo.

MAPA DE PROCESOS CONFECCIONES FULL S.A.S



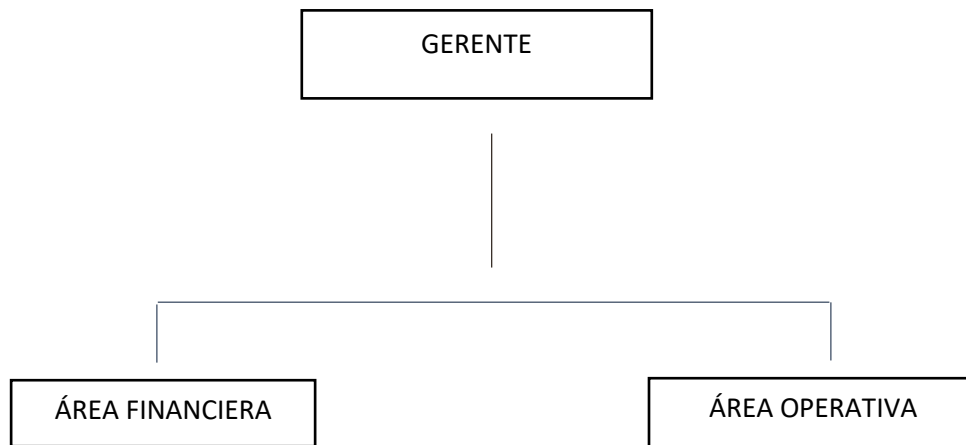
Fuente los autores

## 2.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En la estructura anteriormente relacionada, se evidencia que la empresa ha designado el cargo al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo para la coordinación de las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**, Tiene la siguiente estructura orgánica

### ORGANIGRAMA CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS



#### 2.4.1. TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS

A continuación, se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

La empresa cuenta con trabajadores directamente por la empresa, distribuidos de a siguiente manera:

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	SUBTOTAL
ADMINISTRATIVA	2	0	2
OPERATIVA	0	3	3
<b>TOTAL</b>			<b>5</b>

## TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS

A continuación, se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

ÁREA	DÍAS	HORARIO	DESCANSO
ADMINISTRATIVA	Lunes a Viernes	7:00 a.m. – 12:00 m. 1:00 – 5:00 p.m.	15 Min. Refrigerio 60 Min. de Almuerzo
	Sábado	7:00 a.m. – 10:00 p.m.	
OPERATIVA	Lunes a Viernes	7:00 a.m. – 12:00 m. 1:00 – 5:00 p.m	15 Min. Refrigerio 60 Min. de Almuerzo
	Sabado	7:00 a.m. – 10:00 p.m	

## 2.5 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

**CONFECIONES TEXTILES FULL S.A.S** es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás

reglamentación aplicable. Para lo anterior **la empresa definirá un Manual de Funciones por cargos** en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST parte de la Gerencia y su desarrollo efectivo se alcanza en la medida que se logra una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se han plantean los siguientes niveles de participación:

### **GERENCIA GENERAL**

- Formular, divulgar y asumir una política explícita del SG-SST que considere conveniente para la Empresa
- Implementar el SG-SST para la gestión de los riesgos laborales comprometiendo a toda la organización y a todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST de la Empresa y procurar su financiación.
- Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del SG-SST según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

- Llevar a cabo la interventoría en Seguridad y salud en el trabajo a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

## **RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST
- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Empresa.
- Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad
- Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal, así como de los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores.
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores
- Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Hacer adecuado uso de las instalaciones de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **EJECUTOR DEL SG-SST**

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Elaborar y actualizar el SG-SST y la matriz de peligros.
- Realizar visitas periódicas a las diferentes áreas de trabajo para supervisar los métodos de trabajo y las medidas implementadas.
- Elaborar y actualizar las normas de trabajo seguro.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área.
- Verificar que todos los empleados estén protegidos por una A.R.L y afiliados a una E.P.S.
- Adelantar estudios de control y valoración de riesgos, proponiendo medidas de control específicas y velando por su aplicación.
- Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
- Realizar actividades de capacitación y educación para empleados de todos los niveles de la organización.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Divulgar las normas expedidas por las autoridades competentes y promover su cumplimiento.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Promover el registro y análisis actualizado del personal empleado, accidentalidad, ausentismo, programas que se siguen, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados.
- Recopilar, analizar y difundir la información suministrada por los trabajadores respecto a las actividades adelantadas en el cumplimiento del Sistema.
- Formar y coordinar las brigadas de emergencia.

- Analizar los exámenes de ingreso, egreso y periódicos de acuerdo a los objetivos del sistema, evaluando la pertinencia de pruebas realizadas.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG-SST.
- Apoyar a la dirección del sistema en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, asesorándola en la formulación de políticas, objetivos, metas, procedimientos administrativos y técnicos relacionados con el área.
- Informar a la Dirección sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.
- Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la empresa, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al SG-SST.
- Definir los sistemas de control necesarios.
- Establecer el programa de capacitación para los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo las estrategias de motivación, participación y evaluación.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario, Notificar a la ARL a la que se encuentre afiliada la Empresa los accidentes y enfermedades laborales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del sistema de gestión.



# DIAGNOSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST

## CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S

2017

Revisión inicial: 06/04/2017

Actualización:

1. PLANIFICACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
1.1. ¿Existe una política actualizada de Seguridad y Salud en el Trabajo SST realizada en consulta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional que exprese los objetivos globales del Sistema de Gestión, esta tiene alcance sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas y subcontratistas y sobre todos los centros de trabajo, está firmada por la alta gerencia y su divulgación es permanente?	1			Se está realizando un búsqueda de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST
1.2. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de trabajo (matriz de peligros y riesgos o panorama de factores de riesgo) y su actualización es permanente?	1			Se están identificando hasta hora los peligros y riesgos de las actividades
1.3. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de salud (caracterización de la accidentalidad y ausentismo) y su actualización es permanente?	1			
1.4. ¿Se tiene documentado, divulgado y exhibido al menos en un sitio de la empresa el reglamento de higiene y seguridad industrial?	1			
1.5. ¿Se tiene documentado el perfil sociodemográfico de la población de la empresa y su actualización es permanente?		5		
1.6. ¿Se tienen identificados los requisitos legales aplicables a la empresa para el control de los factores de riesgo y se da cumplimiento a estos?		5		
1.7. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron los objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud?		5		
1.8. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron las actividades transversales vinculadas al cumplimiento de objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
1.9. ¿Se elaboró un plan de trabajo anual que identifica responsables, recursos e indicadores, para alcanzar cada uno de los objetivos y metas propuestos?	1			
<b>VALOR OBTENIDO</b>	6	15	0	
	21			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	23,33			

2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
2.1. ¿Se ha definido la estructura responsable de liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.2. ¿La persona o equipo definido para liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST tiene formación en el tema, es competente?	1			
2.3. ¿Se han definido y comunicado los roles y responsabilidades que avalados por un nivel alto de dirección lideran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y estas responsabilidades hacen parte de la evaluación de desempeño?	1			
2.4. ¿Se han definido los recursos financieros para la implementación del plan de trabajo, estos tienen cobertura sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación y sobre todos los centros de trabajo y todas las jornadas laborales?		5		
2.5. ¿Se ha conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional democráticamente o se ha elegido al Vigía Ocupacional de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y este se encuentra informado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.6. ¿Se ha conformado el Comité de Convivencia y se ha elegido al Coordinador de Alturas de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y se han vinculado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.7. ¿Se ha conformado otros grupos de trabajo como apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			
2.8. ¿Se consulta y promueve la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y control de los riesgos propios de sus puestos de trabajo?		5		
2.9. ¿Se garantiza información oportuna sobre la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST a los trabajadores y canales de información que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en el tema?		5		
2.10. ¿Se garantiza la supervisión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo?			10	

2.11. ¿Se evalúa por lo menos una vez al año la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y se implementan los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos?	1			
2.12. ¿Se realiza inducción y entrenamiento en aspectos generales y específicos de su cargo que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa independientemente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores?		5		No se deja registro de las inducciones
2.13. ¿Se ha definido, documentado y divulgado el plan de capacitación en SST acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud y este es revisado como mínimo una vez al año con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional?	1			
2.14. ¿Se han definido, documentado e implementado las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos incluyendo el monitoreo ambiental?	1			
2.15. ¿Se tienen identificadas las tareas de alto riesgo (trabajos en alturas, trabajos en caliente y trabajo en espacios confinados) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			
2.16. ¿Se tienen identificados procedimientos críticos (manejo de sustancias químicas y energías peligrosas) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			
2.17. ¿Se ha definido, documentado y divulgado los estándares de seguridad para otros procesos y oficios críticos?	1			
2.18. ¿Se tienen documentado e implementada la matriz de exámenes médico ocupacionales de ingreso, control y retiro del personal acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?	1			
2.19. ¿Se tiene documentado e implementado sistemas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los peligros prioritarios identificados, incluido el riesgo psicosocial y la identificación de enfermedades que puedan agravarse por las condiciones de trabajo?	1			
2.20. ¿Se tiene documentado e implementado la realización de inspecciones de seguridad y se hace seguimiento a las medidas de prevención y control recomendadas?	1			
2.21. ¿Se tiene implementado un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo?	1			

2.22. ¿Se tiene implementado la delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo?		5		Se está realizando la señalización en las áreas de trabajo, con las respectivas rutas de evacuación
2.23. ¿Se tiene documentado e implementado el suministro de Elementos de Protección Personal EPP y el mantenimiento de los mismos de manera complementaria con las medidas de prevención y control acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?		5		
2.24. ¿Se tienen definidos, documentados y divulgados los programas para promover los estilos de vida y trabajo saludable donde se fomente entre otros, la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo?	1			Se estaba realizando un bosquejo de la política de no consumo de alcohol, pero no se llevó a cabo.
2.25. ¿Se tiene definido e implementado un programa de saneamiento básico ambiental?	1			
2.26. ¿Se tiene definido e implementado la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios internos y externos y la adopción de las medidas de prevención y control antes de su implementación?	1			
2.27. ¿Se tiene definido e implementado el plan de preparación y respuesta ante emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.28. Se tiene conformado y en funcionamiento la brigada de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.29. ¿Se tiene documentadas e implementadas acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también para la prevención y atención de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			
2.30. ¿Se tiene documentado, implementado y divulgado un procedimiento para el manejo de contratistas?	1			Se está implementando un modelo para el control de contratistas
<b>VALOR OBTENIDO</b>	23	30	10	
	63			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	21,00			
<b>3. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN</b>				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
3.1. ¿Se comparan los indicadores que evalúan la estructura con los que se documentaron y divulgaron? Política de SST Asignación de responsabilidades Documentos que soportan el programa de SST Política de conservación de documentos	1			

Asignación de recursos humanos, físicos y financieros Evaluación inicial del programa (línea base) Definición de objetivos de SST Plan de trabajo anual y cronograma				
3.2. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el proceso y se comparan con las metas definidas? Cumplimientos de objetivos Cronogramas Acciones preventivas, correctivas y de mejora Monitoreos ambientales y resultados Programas de vigilancia a la salud de los trabajadores Requisitos legales aplicables	1			
3.3. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el resultado y se compara con las metas definidas? Incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo Otras pérdidas como daños a la propiedad derivadas de eventos laborales Resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores De las no conformidades detectadas en el seguimiento al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	1			
3.4. ¿Los indicadores que evalúan la estructura, el proceso y los resultados cuentan con una ficha técnica? Definición del indicador Interpretación del indicador Límites para el indicador Método de cálculo Fuente de la información para el cálculo Periodicidad del reporte Personas que deben conocer el resultado	1			
3.5. ¿Se realiza la investigación de todos incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para determinar las causas y establecer las medidas de prevención y control necesarias?	1			
3.6. ¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las medidas de prevención y control surgidas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	1			
3.7. ¿Se tienen definidos e implementados los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación de los trabajadores acorde con las responsabilidades estipuladas por la legislación colombiana?	1			
3.8. ¿Se evalúa periódicamente con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional el cumplimiento de todos los componentes del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y se	1			

determina si las acciones implementadas fueron adecuadas y eficaces?				
3.9. ¿Se divulgan los resultados de la verificación a los niveles pertinentes de la empresa para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora?	1			
3.10. ¿La alta dirección realiza la evaluación mínimo una vez al año del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST y las conclusiones de esta evaluación son documentadas y divulgadas al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o Vigía de Salud Ocupacional y a cada uno de los niveles pertinentes de la empresa para tomar medidas preventivas, correctivas o de mejora?	1			
<b>VALOR OBTENIDO</b>	10	0	0	
	10			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	10,00			
<b>4. ACTUACIÓN</b>				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
4.1. ¿Se definen acciones preventivas y correctivas necesarias con base en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades, responsables y fechas de cumplimiento?	1			
4.2. ¿El empleador garantiza los recursos necesarios para el perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST?		5		
4.3. ¿Se implementan los ajustes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	1			En la actualidad no se cuenta con procedimientos y formatos para el SG-SST
<b>VALOR OBTENIDO</b>	2	5	0	
	7			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	23,33			
PHVA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES
PLANIFICACIÓN	23,33			
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	21,00			
VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	10,00			
ACTUACIÓN	23,33			

## 2.6 ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

### Reglamento Interno de Trabajo

La empresa por tener menos de 10 trabajadores no aplica para un Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 105 código sustantivo del trabajo

### Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo

**Se elabora el Reglamento** de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social para Ser publicado en un lugar visible para los funcionarios.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo	Anexo 2

### Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo VIGÍA OCUPACIONAL

**La empresa debe tener un VIGÍA OCUPACIONAL**, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. Se adjunta acta de nombramiento para ser diligenciada,

El cual se debe reunir mensualmente y desarrollar actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Acta de Nombramiento del vigía en seguridad y salud en el trabajo	Anexo 3

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

- anticipar 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.

### **Comité de convivencia laboral**

**La empresa debe conformar un comité de convivencia laboral** dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012 y la ley 1010 de 2006, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Deben sesionar de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta debe tener un manual en donde se establezcan las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo. Se Adjunta formato acta de conformación,

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Acta de conformación del Comité de Convivencia laboral	Anexo 4

## 2.7 DEFINICIÓN DE RECURSOS

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**, desde el área directiva debe asignar los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el Vigía en salud puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones

Anualmente se designará un presupuesto aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Asignación de recursos para la implementación del SG-SST	Anexo 5

## 2.8 COMUNICACIÓN

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se podrá realizar a través del teléfono

3014276069.comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST serán recibidas en la Cr 71 No 62B 35 Sur 35 y tramitadas por el área correspondiente. La empresa se asegura que las partes interesadas **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones. La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del vigía Ocupacional

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al vigía Ocupacional quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

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

## **2.9 COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

### **2.9.1 INDUCCIÓN EN SST**

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo
- Funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el formato del CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Formato Inducción SO.	Anexo 6

## 2.9.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa

Este programa es revisado semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programa y cronograma de capacitación y entrenamiento en SST	Anexo 7

## 2.10 DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción. Adicionalmente se cuenta con un control de documentos que permite el control , administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Listado maestro de documentos y registros	Anexo 8

## 3. PLANIFICACIÓN

### 3.1 OBJETIVOS

La empresa CONFECIONES FULL SAS permite expresar sus objetivos del SG SST en coherencia con la política de seguridad y salud y coherentes con el plan anual.

- Disminuir la accidentabilidad y enfermedad de laboral

- Capacitar en temas de seguridad y salud en el trabajo a todo el personal , mediante la implementación del plan anual de capacitaciones
- Identificar y establecer los procedimientos necesarios para preservar la integridad de los trabajadores+

### 3.2 REQUISITOS LEGALES

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se tiene definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificados.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SST

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Matriz de requisitos legales en SST	Anexo 9

### 3.3 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

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

- a) **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- b) **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- c) **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;
- d) **Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;

**e) Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de la gestión en seguridad y salud en el trabajo en cuanto a medicina preventiva e higiene y Seguridad en el trabajo.

La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Matriz de identificación de peligros, evaluación valoración de riesgos y determinación de controles	Anexo 10

### **3.4 PROGRAMAS DE GESTIÓN**

#### **3.4.1 PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.



## Objetivos

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

## Actividades

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

ACTIVIDAD	DOCUMENTOS ASOCIADOS (Click para ver documentos)
Exámenes médicos ocupacionales	Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales
	<u><i>Profesiograma IMPLEMENTAR CON ARL</i></u>
Programas de Prevención y Promoción en salud	Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas

**DEBE IMPLEMENTAR CON ASESORÍAS DE LA ARL Y EL ENCARGADO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA** Estadísticas de primeros auxilios, Estadísticas de primeros auxilios, Estadísticas de morbilidad, Estadísticas de ausentismo laboral, Seguimiento a casos médicos con recomendación o restricción

### 3.4.2 GESTIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO HIGIENE INDUSTRIAL

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** en el marco de sus programas de gestión realiza actividades de Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica

#### 3.4.2.1 Objetivos

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

- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades laborales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

#### 3.4.2.2 Actividades

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

De acuerdo a la identificación de los peligros y valoración de los riesgos La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** no necesita realizar mediciones higiénicas.

#### 3.4.3 GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A través de los programas de gestión en Seguridad en el trabajo la empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores.

##### 3.4.3.1 Objetivos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar incidentes y accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control de riesgos de incidentes y accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.

- Implementar medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Caracterizar riesgos de seguridad específicos o de alto riesgo a través de actividades específicas
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

### 3.4.3.2 Actividades

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

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Matriz EPP	Anexo 13
Procedimiento para la Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Anexo 14
Procedimiento de adquisiciones Bienes	Anexo 15

A través del procedimiento de adquisiciones la empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** establece las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### 3.4.4 PROGRAMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS

Los programas de gestión de riesgos específicos, son definidos de acuerdo a la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos programas incluyen:

- Objetivos, indicadores y metas cuantificables
- responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Se realiza evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de los mismos.

### 3.4.5 PLAN DE TRABAJO

Cada una de las actividades de los programas detallados anteriormente son definidas en un plan de trabajo que se plantea anualmente, al que se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Plan de trabajo anual	Anexo 16

## **4. APLICACIÓN**

### **4.1 GESTIÓN DEL CAMBIO**

La empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST.

### **4.2 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de

señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento

- **Se debe implementar un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias con bomberos y ARL**

#### **4.3 CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS**

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se detallan algunos lineamientos generales:

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.
- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.

- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.



## 5. VERIFICACIÓN

### 5.1 SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** supervisa, mide y recopila con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas , ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST .

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión detallados . Cada programa de gestión: programas de vigilancia epidemiológica, programas de gestión de la accidentalidad y programas de gestión de riesgos específicos contarán con la definición de indicadores de:

Estructura

Proceso del SG-SST

Resultado

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores específicos de acuerdo con las necesidades.

La DEBE IMPLEMENTAR LOS SIGUIENTES indicadores: Registro y seguimiento a los indicadores del SG-SST dentro del plan estratégico , Ficha técnica de los indicadores del SG-SST de

### 5.1.1 SUPERVISIÓN PROACTIVA

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST. Periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- b) Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- c) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- d) Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y objetivos propuestos.
- e) Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- f) Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- g) La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
- h) Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.

### 5.1.2 SUPERVISIÓN REACTIVA

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- b) Ausentismo laboral por causas asociadas con SST.
- c) Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST.
- d) Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa.
- e) La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.

### **5.2 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO**

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- a) Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- b) Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,

- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

## 6. AUDITORIA

### 6.1 AUDITORIAS INTERNAS

**CONFECIONES TEXTILES FULL S.A.S**, ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías, para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- a) El cumplimiento de la política de SST
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores
- c) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
- d) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST
- e) La documentación en SST
- f) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad

- g) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- h) La gestión del cambio
- i) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- j) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones
- k) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.
- l) La supervisión y medición de los resultados.
- m) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- n) La evaluación por parte de la alta dirección; y Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- a) Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa.
- b) Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- c) Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.
- d) Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.
- e) Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

## **6.2 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN**

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma.
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al Vigía Ocupacional y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora

## **7. MEJORAMIENTO**

### **7.1 MEJORA CONTINUA**

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Vigía Ocupacional
- f) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y Seguridad en el trabajo
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.



## 7.2 ACCIONES DE MEJORA, CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La organización cuenta con un procedimiento de acciones de mejora, correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Procedimiento acciones de mejora	Anexo 17
Formato acciones de mejora, preventivas y correctivas	Anexo 18
Formato de plan de acción	Anexo 19

## 7.3 AUTOEVALUACIÓN DEL SG-SST

De manera anual la empresa **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**, realizará una autoevaluación al SG-SST con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para la actualización del plan de trabajo anual.

Esta autoevaluación incluye:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, incluidos los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros
3. La actualización de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas incluidos los reportes' de los trabajadores
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, incluyendo la inducción y re-inducción para los trabajadores
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 la accidentalidad
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

### Indicador SGC:

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>% Eficacia en el Cumplimiento Cronograma de actividades de Salud Ocupacional.</b>		
<b>Formula de Medición</b>	Nº de actividades realizadas/ Nº actividades programadas	<b>Frecuencia</b>	ANUAL
		<b>Meta</b>	80%
		<b>Fuente de datos</b>	Cronograma de Actividades Salud Ocupacional.
<b>Responsable de la medición</b>	Profesional Salud Ocupacional		

#### 7.4.1 REVISIÓN POR LA GERENCIA Y MEJORA CONTINUA DEL SG-SST

La gerencia, revisara frecuentemente el indicador correspondiente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y tomara las medidas correspondientes.

**ANEXOS**

**MANUAL**

## **ANEXO 1.**

### **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S Empresa** dedicada a la confección, considera el talento humano como parte vital, manteniendo un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está presente en todas las actividades de la organización, con el propósito de prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en pro de un mejoramiento continuo; cumpliendo con las normativas legales vigentes y exigiendo de igual forma el cumplimiento a los contratistas.

El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está presente en todas las actividades de la organización, con el propósito de prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en pro de un mejoramiento continuo; cumpliendo con las normativas legales vigentes y exigiendo de igual forma el cumplimiento a los contratistas.

Para dar el debido cumplimiento y ejecución, se hace necesario el compromiso y la colaboración de todos los empleados de **CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

Participando activamente en el desarrollo de nuestro Sistema de Gestión.

Teniendo en cuenta que el cumplimiento es responsabilidad de todos, esta política debe ser difundida a todo el personal.

**FREDY ALBERTO ÁLVAREZ**

REPRESENTANTE LEGAL

Bogotá – Abril 2017

## ANEXO 2.

### REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

<b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b>	<b>CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S</b>
<b>NIT</b>	900.989.546-9
<b>TELÉFONO</b>	3014276069
<b>DIRECCIÓN</b>	CRA 71 NO. 62 B 35 SUR CR 35
<b>CIUDAD</b>	BOGOTÁ
<b>DEPARTAMENTO</b>	CUNDINAMARCA
<b>SUCURSALES O AGENCIAS</b>	SI ( ) NO (X)
<b>NOMBRE DE LA ARL</b>	POSITIVA
<b>CONTRATO O PÓLIZA</b>	
<b>TIPO DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL</b>	II
<b>CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:</b>	

### REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S prescribe el presente reglamento contenido en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 1:** La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

**ARTÍCULO 2:** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO 3:** La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Salud Ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo el Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.).El cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 4:** Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

Área Administrativa:

- Físicos
- Psicosociales
- Carga física
- Locativos
- Públicos
- Naturales
- Eléctricos

Planta o Área Operativa:

- Eléctricos
- Naturales
- Públicos
- Locativos
- Eléctricos
- Psicosociales

- Mecánicos
- Físicos

**PARÁGRAFO:** A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

**ARTÍCULO 5:** La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Salud Ocupacional, que sean concordantes con el presente Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .

**ARTÍCULO 6:** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**ARTÍCULO 7:** Este reglamento permanecerá exhibido por lo menos en dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

**ARTÍCULO 8:** El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las



condiciones existentes en el momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

---

**FREDY ALBERTO ÁLVAREZ**

REPRESENTANTE LEGAL

ABRIL 2017

**ANEXO 3.**

**CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S**

NIT 900.989.546-9

**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 1986 "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: indique nombre del vigía, cargo. Así mismo indique nombre del vigía suplente, cargo, 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 Abril de 2017.

Vigía principal

---

Nombre del trabajador

Cargo:

CC:

# CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS

## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### Acta de Nombramiento

Acta N°.001

El XX de XXX De XXXX, se reunió el personal de la empresa para la elección, votación y escrutinio para la conformación del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, de acuerdo con lo establecido en la resolución 652 y 1356 de 2012, de la empresa XXXXX, quien designo como su representante a XXX, identificada con la cedula de ciudadanía número XXX y como su suplente a la señora XXX, identificada con la cedula de ciudadanía número XXX.

Los trabajadores votaron por XXX, identificado con la cedula de ciudadanía XXX, como miembro principal y como suplente a XXX, identificado con la cedula de ciudadanía XXXX

El periodo de los miembros del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, será de dos (2) años, desde MES DÍA AÑO

El Representante Legal de la Empresa nombró:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL POR LA EMPRESA

PRINCIPAL

---

XXXXX

C.C.: XXXX

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL POR LOS TRABAJADORES

---

XXXXX

C.C.: XXXX

El comité de convivencia laboral designo como presidente a XXXXX y como secretario a ZZZZ.

---

XXXXX

**Presidente**

**Secretario**

FECHA DE NOMBRAMIENTO: XX XXXX

DD MES AÑO

## ANEXO 6.

### CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS INDUCCIÓN Y/O REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fecha \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

C:C \_\_\_\_\_

TELÉFONO: \_\_\_\_\_ CONTRATISTA \_\_\_\_\_

Verificación de documentos del trabajador:

HDV  CEDULA  EPS  ARL  PENSIÓN

Verificación de documentos del conductor y vehículo:

LICENCIA DE CONDUCCIÓN  TARJETA DE PROPIEDAD  SOAT  TECNO MECÁNICO

Si el trabajador NO cumple con la totalidad de documentación al día, se reprograma la inducción hasta que cumpla con los requisitos de ingreso.

Se divulga al trabajador, la siguiente información, contenida en el Programa de Inducción y Reinducción de la Empresa:

- Generalidades de la Empresa
- Aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Políticas de Salud en el Trabajo, Política de No alcohol, tabaco y Drogas.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Responsabilidades y funciones en el cargo
- Derechos y deberes de los trabajadores frente a la SST
- COPASST
- Factores de Riesgo Prioritarios.
- Mecanismos de prevención en fuente, medio y persona a los riesgos ocupacionales específicos según puesto de trabajo.
- Que hacer en caso de Accidente de trabajo

Con mi firma hago constar que recibí inducción y/o reinducción en Seguridad, Salud Ocupacional, y Medio Ambiente, como requisito para ingresar a laborar en la empresa.

**EL NO CUMPLIR CON ESTAS NORMAS ACARREARA MEMORANDO DE LLAMADO DE ATENCIÓN, DEPENDIENDO SU GRAVEDAD SE SUSPENDERÁ TEMPORAL O PERMANENTEMENTE DE LA OBRA.**

**Yo me comprometo a cumplir a cabalidad con lo anteriormente mencionado y a realizar un trabajo seguro que permita el mejoramiento continuo de la empresa en el desarrollo de sus actividades.**

**Soy consciente que el NO uso de mis EPP`s tendrá una sanción.**

\_\_\_\_\_  
QUIEN REALIZA LA INDUCCIÓN

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR QUE RECIBIÓ LA INDUCCIÓN

ANEXO 7.

TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDA A	RESPONSABLE																				
				MAYO					JUNIO					JULIO					AGOSTO				
				NTD	NTA	ASIS	P	E	NTD	NTA	ASIS	P	E	NTD	NTA	ASIS	P	E	NTD	NTA	ASIS	P	E
Inducción; riesgos inherentes al cargo; plan de emergencias; Copasst; y/o Vigía Ocupacional comité de convivencia laboral.	Dar a conocer a todo el personal, las generalidades de la empresa, políticas, reglamentos, el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.	Personal vinculado.	Profesional SST																				
Comité de Convivencia Laboral (Comunicación asertiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y manejo del estrés).	Cumplir con lo establecido en la normatividad vigente y dar herramientas al comité para su buen funcionamiento.	Comité de convivencia	Profesional SST																				
COPASST y/o Vigía ocupacional	Cumplir con lo establecido en la normatividad vigente y dar herramientas al comité para su buen funcionamiento.	COPASST	Profesional SST																				
Riesgos, peligros, accidente de trabajo, investigación de accidentes. Autocuidado lecciones aprendidas.	Informar a todo el personal sobre la importancia de la prevención de riesgos, peligros y accidentes laborales	Personal	Profesional SST																				
Formación de brigadas de emergencias	Dar a conocer a la brigada la estructura del plan de emergencias y los conocimientos necesarios para la prevención y atención de eventos.	Personal	Profesional SST																				
Plan de emergencias y contingencias	Dar a conocer al personal el plan de emergencias, qué hacer y cómo actuar en caso de algún evento de emergencia	Personal	Profesional SST																				





PRIMEROS AUXILIOS,CAMILLAGE E INMOVILIZACION,CONTROL DE FUEGO, EVACUACIÓN, BÚSQUEDA Y RESCATE	Informar y capacitar al personal en brigadas de emergencia y contingencias y mejorar sus conocimientos y aportar en el proceso de atención y control de emergencias	Personal	Profesional SST																							
<b>CONVENIONES</b>																										
<b>P:</b> Capacitación Programada				<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>				<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>										
<b>E:</b> Capacitación Ejecutada			C. Programadas	0				0				0				0										
<b>NTD:</b> # de Trabajadores a los que va dirigida la capacitación			C. Ejecutadas	0				0				0				0										
<b>NTA:</b> # de trabajadores que asisten a capacitación			% Cumplimiento	#iDIV/0!				#iDIV/0!				#iDIV/0!				#iDIV/0!										
<b>ASIS:</b> % Asistencia (NTD/NTA)*100			% Asistencia	#iDIV/0!				#iDIV/0!				#iDIV/0!				#iDIV/0!										





SG-SST-F 14-2	<u>Formato Inspecciones almacén</u>								
SG-SST-F 14-3	<u>Formato Inspecciones oficinas</u>								
SG-SST-F 14-4	<u>Formato Inspecciones vehículos</u>								
SG-SST-F 14-5	<u>Formato reporte de condiciones y actos inseguros</u>								
SG-SST 014-6	<u>Procedimiento inspección general</u>								
SG-SST-M 15	<u>Matriz estadísticas de ausentismo</u>								
SG-SST-D 16	Profesiograma								
SG-SST-D 17	Programas de vigilancia epidemiológica								
SG-SST-D 18	Diagnóstico de salud								
SG-SST-F 19	<u>Formato seguimiento a casos médicos con recomendación o restricción</u>								
SG-SST-D 20	Programa de prevención de riesgo psicosocial								
SG-SST-D 020.1	Batería riesgo Psicosocial								
SG-SST-D 21	<u>Identificación de riesgos de salud pública</u>								
SG-SST-D 022	Estudios higiénicos de: Iluminación, ruido, temperaturas, vibraciones, evaluaciones biomecánicas, material articulado, etc.								
SG-SST-D 23	<u>Programa Elementos de protección personal</u>								
SG-SST-F 23.1	<u>Formato de entrega de EPP daño o reposición</u>								
SG-SST-F 23.2	<u>Formato de entrega de dotación</u>								
SG-SST-F 23.3	<u>Formato EPI por cargo</u>								

SG-SST-F 23.2	<u>Formato Inspección de EPP</u>								
SG-SST-D 24	<u>Programa de riesgo químico</u>								
SG-SST-M 24.1	<u>Inventario productos químicos</u>								
SG-SST-M 24.1	Hojas de seguridad productos químicos								
SG-SST-D 25	<u>Programa de mantenimiento de equipos y herramientas.</u>								
SG-SST-P 25- 1	<u>Procedimiento Mantenimiento Preventivo / Correctivo</u>								
SG-SST-P 25- 2	<u>Inventario máquinas y equipos</u>								
SG-SST-P 25- 3	<u>Hoja de vida Máquinas y equipos</u>								
SG-SST-D 26	<u>Programa de orden y aseo</u>								
SG-SST-F 26.1	<u>Formatos Programa de orden y aseo</u>								
SG-SST-D 27	<u>Documento Plan de emergencia</u>								
SG-SST-M 27.1	<u>Matriz de vulnerabilidad</u>								
SG-SST-D 27.2	<u>Plan de evacuación</u>								
SG-SST-D 27.3	<u>Reglamento brigada de emergencias</u>								
SG-SST-D 27.4	Planos de evacuación								
SG-SST-M 28	<u>Cronograma plan de trabajo SG-SST</u>								
SG-SST-D 29	<u>Procedimiento y normas contratistas</u>								

SG-SST-M 30	<u>Matriz control estadísticas de accidentalidad</u>								
SG-SST-F 30-1	<u>Formato para investigación de incidentes y accidentes</u>								
SG-SST-F 30-2	<u>Procedimiento en caso de accidente</u>								
SG-SST-D 31	<u>Procedimiento de acciones correctivas y preventivas</u>								
SG-SST-F 32	<u>Encuesta y resultados perfil Sociodemográfico</u>								
SG-SST-D 33	Programa trabajo seguro en alturas								
SG-SST-D 34	<u>Documento auditoria y revisión anual de la alta dirección al SG-SST.</u>								
SG-SST-D 34.1	<u>Formato auditoria y revisión anual de la alta dirección al SGSST.</u>								
SG-SST-D 35	Programa riesgo ergonómico								
	Demás documentos que arroje la matriz de identificación de peligros y actividad económica de la empresa.								

DESCRIPCIÓN	CLASIFICACION						
	BIOLÓGICO	FISICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECÁNICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES *
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional)	Mecánico (elementos o parte de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación 8 luz visible por exceso o deficiencia).	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática).	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos).	Características del grupo social de trabajo (relaciones cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	<b>Locativo:</b> (sistemas y medios de almacenamiento) <b>Superficies de trabajo:</b> Irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel). Condiciones de orden y aseo (caídas de objetos).	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases Vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (exposición, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada).	Hornos Metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades con relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de transito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos X, gama, beta y alfa).	Material articulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público etc).	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas).				Trabajos en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios Confinados	

\* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencias de cada proyecto, se consideran todos los fenómenos naturales que puedan afectarse





## ANEXO 11.

### PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO, PERIÓDICOS Y DE EGRESO.

#### 1. Objetivo

Definir la metodología para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de Ingreso, Periódicos y de Egreso a los trabajadores administrativos y operativos del CONFECCIONES FULL SAS

#### 2. Alcance

Este procedimiento aplica a los futuros y actuales trabajadores administrativos y operativos del CONFECCIONES FULL SAS para dar cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007 “se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”.

#### 3. Definiciones:

- **ACTOS MÉDICOS:** Procedimientos de diagnósticos, quirúrgicos, terapéuticos o farmacéuticos que se realizan para evaluar o intervenir las condiciones de salud de la persona.
- **ANTECEDENTES LABORALES:** Toda exposición a factores de riesgo durante el desempeño de su labor en contratos o trabajos desarrollados fuera de la institución que actualmente lo contrata.

- **CONDICIONES DE SALUD:** Estado de salud actual de la persona en el ámbito físico, psíquico y social.
- **CONTENIDO MÍNIMO DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL:** La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones pertinentes.
- **ENFERMEDAD LABORAL:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
- **EVALUACIÓN MÉDICA POST-OCUPACIONAL O DE EGRESO:** Evaluaciones que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
- **EVALUACIÓN MÉDICA PRE-OCUPACIONAL O DE INGRESO:** Evaluación que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador postulado para ocupar un cargo, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. Este examen es más exhaustivo desde el punto de

vista físico y se valoran todos los sistemas de acuerdo a los posibles factores de riesgo a los que será expuesto según la actividad económica de la empresa y el servicio solicitado. El propósito es seleccionar y ubicar a cada trabajador de acuerdo a su condición física y a las exigencias del cargo que va a desempeñar, ofreciendo especial importancia a sus antecedentes laborales.

- **EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS PROGRAMADAS:** Evaluaciones que respondiendo a lo establecido en cada Sistema de Vigilancia Epidemiológica, se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo; a su vez se realizan para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Su periodicidad estará ajustada a lo dispuesto en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- **EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES POR REINTEGRO LABORAL:** Evaluaciones que se realizan con el fin de emitir un concepto de aptitud del trabajador para continuar desempeñando en forma eficiente las funciones de su cargo de acuerdo a sus nuevas condiciones de salud.
- **EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS POR CAMBIOS OCUPACIONALES:** Evaluaciones médicas que se realizan cada vez que el trabajador cambie de ocupación dentro del profesiograma y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia, respondiendo a lo establecido en cada Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el sistema de gestión. Esta evaluación no aplica para cambios de puestos de trabajo.

- **EXPOSICIÓN A FACTOR DE RIESGO:** se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.
- **HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL.** Es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de un trabajador, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado el trabajador en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional. A la Historia Clínica se le asignará como número el de la cédula o documento de identidad del trabajador.
- **PROFESIOGRAMA:** Documento que plasma las necesidades de exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos acorde a los riesgos inherentes a cada uno de los cargos de la organización. Además, se especifican algunas características personales requeridas para el desempeño del cargo.
- **REINTEGRO LABORAL:** Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.
- **RESPONSABLE DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES:** Las evaluaciones médicas ocupacionales serán realizadas por un médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional o siguiendo los criterios definidos en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

- SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Metodología y procedimiento médico administrativo que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud causados por la exposición o factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos físicos, estilos de vida y trabajo, evaluaciones del ambiente de trabajo).
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **4. Procedimiento:**

##### **4.1. Evaluaciones medicas pre-ocupacional o de pre-ingreso:**

- 4.1.1. Gerencia remite a la entidad prestadora del servicio este procedimiento, el profesiograma y el manual de funciones de los diferentes cargos para que definan que exámenes se deben realizar.
- 4.1.2. CONFECIONES FULL SAS requiere nuevo personal para trabajar tanto administrativa como operativamente
- 4.1.3. Gerencia recibe y evalúa las hojas de vida de los trabajadores.
- 4.1.4. El contador se comunica con la persona a contratar para que se acerque a la oficina y entrega la orden de examen pre-ocupacional.
- 4.1.5. El trabajador se dirige a la IPS.
- 4.1.6. El médico especialista en Salud Ocupacional realiza la evaluación médica al trabajador a contratar.
- 4.1.7. El contador recibe el concepto técnico de aptitud.
- 4.1.8. Implementación de las recomendaciones y restricciones hechas por parte del médico especialista.

## **4.2. Evaluaciones medicas ocupacionales periódicas programadas:**

- 4.2.1. Se realizarán semestralmente a los trabajadores.
- 4.2.2. Cuando cumple un año de trabajo se hace programación con la IPS para la realización de la evaluación médica ocupacional.
- 4.2.3. El trabajador se dirige a la IPS ubicada.
- 4.2.4. El médico especialista en Salud Ocupacional realiza la evaluación médica al trabajador.
- 4.2.5. El gerente recibe el informe del diagnóstico de salud.
- 4.2.6. Implementar las recomendaciones y restricciones hechas por parte del médico especialista.

## **4.3. Evaluaciones medicas de egreso:**

- 4.3.1. El trabajador entrega carta de renuncia a la auxiliar de Recurso Humano.
- 4.3.2. La auxiliar de Recurso Humano entrega orden de examen al trabajador.
- 4.3.3. El trabajador se dirige a la IPS
- 4.3.4. El médico especialista en Salud Ocupacional realiza la evaluación médica al trabajador.
- 4.3.5. El gerente recibe el informe del diagnóstico de salud.

## **5. Reserva de la historia clínica ocupacional:**

La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- Por orden de autoridad judicial.
- Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
- Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

## **6. Custodia y entrega de las historias clínicas ocupacionales:**

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo con los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes de la historia clínica. El médico especialistas en medicina del trabajo o salud tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y de las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.

## **7. Contenido de la evaluación médica:**

La resolución 2346 de 2007 emitida por el Ministerio de la Protección Social establece en su artículo 8o. que toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de



evaluación pre-ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. Tanto en las evaluaciones médicas pre-ocupacionales como las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes. La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales debe ser la siguiente:

- Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- Persona que realiza la evaluación médica.
- Datos de identificación del empleador.
- Actividad económica del empleador.
- Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
- Datos de identificación y socio-demográficos del trabajador.
- Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
- Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
- Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se

deberá incluir el listado de tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.

- Datos resultantes del examen físico.

## ANEXO 12

### **POLÍTICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

Teniendo en cuenta que es altamente nocivo para el consumidor y bajo ciertas condiciones, para las personas en general **LA EMPRESA CONFECCIONES TEXTILES FULL S.A.S** establece una política del no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas para empleados, clientes proveedores, contratistas y visitantes, con el fin de preservar la salud y seguridad de todos los trabajadores, garantizando condiciones laborales adecuadas que generen un ambiente de trabajo seguro, sano y libre de agentes nocivos, y además se permita desarrollar actividades tales como:

- Educar al personal sobre los efectos del tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en la salud y en las relaciones sociales para un mejoramiento y prevención de los trabajadores.
- Procurar la participación activa de los trabajadores en los programas de sensibilización y capacitación que promueve el cumplimiento de la política al no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas de obligatorio cumplimiento, junto con las actividades que se desarrollen para la prevención y seguridad en el trabajo.
- Dar cumplimiento a las circular 0038 del 2010 la cual se dictan disposiciones sobre los espacios libres de humo y se sustancias psicoactivas en las empresas.

**FREDY ALBERTO ÁLVAREZ**

**REPRESENTANTE LEGAL**

Actualizada 06 de Abril de 2017

ANEXO 13

**CTF**

**PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES  
DE TRABAJO**

<b>PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO</b>	
<b>1.1 OBJETIVO</b>	Establecer la causa básica de los incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.
<b>1.2 RESPONSABLE</b>	<b>RESPONSABLE SALUD OCUPACIONAL Y VIGÍA OCUPACIONAL</b>
<b>1.3 ALCANCE</b>	Este procedimiento aplica a todos incidentes y accidentes reportados
<b>4. DEFINICIONES</b>	<p><b>Investigación de incidente / accidente:</b> Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.</p> <p><b>Accidente de trabajo:</b> Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Decreto-ley 1295 de 1994).</p>

**PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

**Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

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

**Causas Directas de Investigación:** son de dos tipos:

Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.

Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

**Causas Básicas de Investigación:** son de dos tipos:

Origen humano: explica por qué la gente no actúa como debiera; “no saber”: desconocimiento de la tarea, ya sea por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza; “no poder” por circunstancias permanentes como incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras

## PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

inadecuadas; o por circunstancias temporales como la adicción al alcohol y fatiga física; “no querer”: por motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores; por frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador; regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador; fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.

Origen ambiental: explica por qué existen las condiciones inseguras: normas inexistentes, normas inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria, uso anormal de maquinarias e instalaciones, acción de terceros.

Investigación de incidente / accidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas; además de aplicar las medidas correctivas necesarias y de elaborar, analizar y mantener actualizadas las estadísticas (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

**Incapacidad permanente parcial:** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución

**PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002).

**Incapacidad permanente parcial:** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002).

**Estado de invalidez:** Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral. (Ley 776 de 2002).



## PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

**Primeros auxilios:** Los primeros auxilios son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente improvisado, hasta la llegada de personal especializado. Los primeros auxilios no son tratamientos médicos. Son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

### 5. Actividades

#### Reporte de Incidentes o Situaciones Inseguras

Cualquier trabajador, puede reportar un incidente y/o situaciones inseguras presentes en la Entidad para ello diligencian el formato de Investigación de Accidentes el cual deben entregarlo al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su revisión.

De estas situaciones se pueden generar solicitudes de acciones correctivas.

#### 1.1 Reporte del accidente

Tan pronto ocurre el hecho, el funcionario y/o contratista implicado, está en la obligación de reportar lo ocurrido, por leve o grave que sea, a su jefe inmediato quien pondrá en conocimiento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se proceda a tomar las acciones necesarias en beneficio del funcionario y/o contratista. En el caso de accidente se diligencia el formato único de reporte de

accidente de trabajo, que deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió.

Luego se reporta a la ARL en un lapso de no mayor de 2 días hábiles. Si el accidente requiera atención médica, acudir a la IPS adscrita a su EPS o al centro hospitalario más cercano, se presenta el carnet de afiliación de ARL, copia del formato único de reporte de accidente y cedula de ciudadanía si esta es solicitada.

## 1.2 Proceso de investigación.

El líder del Sistema de SST, se encarga de aislar el área y en compañía de un representante del Comité Paritario (en ausencia de alguno el otro se encargará de seguir la investigación inicialmente) y el Jefe inmediato del accidentado, en un tiempo no mayor a quince días calendarios, preceden investigar el hecho. A reunirse con el personal que se encontraba en el área para comenzar a realizar la investigación. Para lo cual se desarrollan las siguientes actividades.

Se revisa detalladamente el área, equipos y / o elementos involucrados en el accidente.

- El grupo investigador de ser posible, proceden a entrevistar al accidentado y testigos oculares.
- El grupo investigador realiza revisión, de la documentación en la hoja de vida del funcionario (Inducciones, Capacitaciones, Entrega de EPP, Evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores).
- Se analiza la causalidad del hecho teniendo en cuenta los aspectos especificados en la norma técnica colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registra en el formato “Investigación de Incidentes y Accidentes de POSITIVA”.
- Para la investigación de los accidentes se analizan las siguientes causas:

**Causas inmediatas:**

Condiciones ambientales subestándares: Defectos de los agentes, riesgo de la ropa o vestuario, riesgos ambientales no especificados en otra parte, métodos o procedimientos peligrosos, riesgos de colocación o emplazamiento, inadecuadamente protegidos, riesgos ambientales en trabajos exteriores distinto a otros riesgos públicos, riesgos públicos, condiciones peligrosas no especificadas en otra parte.

Actos subestándares: Omitir el uso de equipos de protección personal disponible, Omitir el uso de atuendo personal seguro, No asegurar o advertir, Bromas o juegos pesados,

Uso inadecuado del equipo, Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo, Falta de atención a las condiciones locativas, Operar o trabajar a velocidad insegura, Adoptar una posición insegura, Errores de conducción, Usar equipo inseguro

**Causas básicas:**

Factor personal: Capacidad física / fisiológica inadecuada, Capacidad mental / psicológica inadecuada, Tensión física o fisiológica, Tensión mental o psicológica, Falta de conocimiento, Falta de habilidad, Motivación deficiente

Factor de trabajo: Supervisión y liderazgo deficiente, Ingeniería inadecuada, Deficiencias en las adquisiciones, Manutención deficiente, Herramientas y equipos inadecuados, Estándares deficientes de trabajo, Uso y desgaste.

**2. Responsable**

La funcionaria del ÁREA de es la responsable del cumplimiento del este procedimiento.

# ANEXO 14.1

## FORMATO DE INVESTIGACIÓN CONFECCIONES FULL SAS

INCIDENTE:

ACCIDENTE: LEVE  GRAVE  MORTAL

EPS A LA QUE ESTÁ AFILIADO	CÓDIGO EPS	ARL A LA QUE ESTA AFILIADO	CÓDIGO ARL
		POSITIVA	
AFP A LA QUE ESTÁ AFILIADO:			CÓDIGO AFP O SEGURO SOCIAL
SEGURO SOCIAL SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> CUAL PORVENIR			

### I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA

TIPO DE VINCULADOR LABORAL:	(1) EMPLEADOR <input type="checkbox"/>	(2) CONTRATANTE <input type="checkbox"/>	(3) COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO <input type="checkbox"/>	
SEDE PRINCIPAL:				CÓDIGO
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		TIPO DE IDENTIFICACIÓN		
		NIT <input type="checkbox"/>	CC <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/> NU <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX
CORREO ELECTRÓNICO	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ZONA	
		Puente Nacional	U <input type="checkbox"/>	R <input type="checkbox"/>
CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR				CÓDIGO
Vía Puente Nacional- Jesús María				
SON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO LOS MISMOS DEL CENTRO PRINCIPAL?				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SOLO EN CASO NEGATIVO DILIGENCIAR LAS SIGUIENTES CASILLAS SOBRE CENTRO DE TRABAJO:				
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO				CÓDIGO
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA
				U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>

### II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTO

TIPO DE VINCULACIÓN					CÓDIGO
(1) PLANTA <input type="checkbox"/>	(2) MISIÓN <input type="checkbox"/>	(3) COOPERADO <input type="checkbox"/>	(4) ESTUDIANTE O APRENDIZ <input type="checkbox"/>	(5) INDEPENDIENTE <input type="checkbox"/>	
PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO		
PRIMER NOMBRE			SEGUNDO NOMBRE		
TIPO DE IDENTIFICACIÓN			FECHA DE NACIMIENTO		SEXO

CC		CE		UN		TI		PA		No.		DD		MM		AAAA		M		F	
DIRECCIÓN											TELÉFONO				FAX						
DEPARTAMENTO					MUNICIPIO					ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>		CARGO									
OCUPACIÓN HABITUAL											CÓDIGO				TIEMPO OCUPACIÓN HABITUAL AL MOMENTO DEL ACCIDENTE						
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA					SALARIO U HONORARIOS (MENSUAL)					JORNADA DE TRABAJO HABITUAL											
										(1) DIURNA <input type="checkbox"/>		(2) NOCTURNA <input type="checkbox"/>		(3) MIXTO <input type="checkbox"/>		(4) TURNOS <input type="checkbox"/>					

### III. INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE

FECHA DEL ACCIDENTE			HORA DEL ACCIDENTE		DÍA DE LA SEMANA EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE								JORNADA EN QUE SUCEDE	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	(1) NORMAL <input type="checkbox"/>	(2) EXTRA <input type="checkbox"/>	
ESTABA REALIZANDO SU LABOR HABITUAL?			DILIGENCIAR SOLO EN CASO NEGATIVO			CÓDIGO		TOTAL TIEMPO LABORADO PREVIO AL ACCIDENTE						
(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/>			CUAL:											
TIPO DE ACCIDENTE														
(1) VIOLENCIA <input type="checkbox"/>			(2) TRÁNSITO <input type="checkbox"/>		(3) DEPORTIVO <input type="checkbox"/>			(4) RECREATIVO O CULTURAL <input type="checkbox"/>			(5) PROPIOS DEL TRABAJO <input type="checkbox"/>			
CAUSÓ LA MUERTE AL TRABAJADOR?			FECHA DE LA MUERTE			DEPARTAMENTO DEL ACCIDENTE			MUNICIPIO DEL ACCIDENTE					
(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/>			DD	MM	AAAA									
ZONA DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:					LUGAR DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:									
U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>					(1) DENTRO DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/>				(2) FUERA DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/>					

INDIQUE CUAL SITIO:

<input type="checkbox"/> (1) ALMACENES O DEPÓSITOS	<input type="checkbox"/> (4) CORREDORES O PASILLOS	<input type="checkbox"/> (7) OFICINAS
<input type="checkbox"/> (2) ÁREAS DE PRODUCCIÓN	<input type="checkbox"/> (5) ESCALERAS	<input type="checkbox"/> (8) OTRAS ÁREAS COMUNES
<input type="checkbox"/> (3) ÁREAS RECREATIVAS O DEPORTIVAS	<input type="checkbox"/> (6) PARQUEADEROS O ÁREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR	<input type="checkbox"/> (9) OTRO; ESPECIFICAR _____

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL LUGAR DEL ACCIDENTE:

- TIPO DE LESIÓN:

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> (10) FRACTURA                   | <input type="checkbox"/> (20) LUXACIÓN   | <input type="checkbox"/> (25) TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LACERACIÓN DE MÚSCULO O TENDÓN SIN HERIDA. |
| <input type="checkbox"/> (30) CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO | <input type="checkbox"/> (40) AMPUTACIÓN O ENUCLEACIÓN (Exclusión o pérdida del ojo) | <input type="checkbox"/> (41) HERIDA ABIERTA  |
| <input type="checkbox"/> (50) TRAUMA SUPERFICIAL         | <input type="checkbox"/> (55) GOLPE O CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO                      | <input type="checkbox"/> (61) QUEMADURA CALÓRICA  |
| <input type="checkbox"/> (62) QUEMADURA QUÍMICA          | <input type="checkbox"/> (70) ENVENENAMIENTO O INTOXICACIÓN AGUDA O ALERGIA.         | <input type="checkbox"/> (80) EFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE.                            |
| <input type="checkbox"/> (81) ASFIXIA                    | <input type="checkbox"/> (82) EFECTO DE LA ELECTRICIDAD                              | <input type="checkbox"/> (83) EFECTO NOCIVO DE LA RADIACIÓN   |
| <input type="checkbox"/> (90) LESIONES MÚLTIPLES         | <input type="checkbox"/> (99) OTRO.<br>Especifique _____                             |   |

**PARTE DEL CUERPO AFECTADA**

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1.1) REGIÓN CRANEANA                                 | <input type="checkbox"/> (1.2) OJO                                    | <input type="checkbox"/> (1.3) OREJA   |
| <input type="checkbox"/> (1.4) BOCA (Labios, dientes, lengua)                  | <input type="checkbox"/> (1.5) NARIZ                                  | <input type="checkbox"/> (1.6) CARA (no clasificado en otros)                                  |
| <input type="checkbox"/> (1.8) CABEZA (Ubicaciones múltiples)                  | <input type="checkbox"/> (1.9) CABEZA (Ubicación no precisada)        | <input type="checkbox"/> (2) CUELLO  |
| <input type="checkbox"/> (3.1) ESPALDA   | <input type="checkbox"/> (3.2) TÓRAX                                  | <input type="checkbox"/> (3.3) ABDOMEN   |
| <input type="checkbox"/> (3.4) PELVIS  | <input type="checkbox"/> (3.8) TRONCO (Ubicaciones múltiples)         | <input type="checkbox"/> (3.9) TRONCO (Ubicación no precisada)                                 |
| <input type="checkbox"/> (4.1) HOMBRO  | <input type="checkbox"/> (4.2) BRAZO                                  | <input type="checkbox"/> (4.3) CODO  |
| <input type="checkbox"/> (4.4) ANTEBRAZO                                       | <input type="checkbox"/> (4.5) MUÑECA                                 | <input type="checkbox"/> (4.6) MANO  |
| <input type="checkbox"/> (4.7) DEDOS   | <input type="checkbox"/> (4.8) MIEMBRO SUPERIOR Ubicaciones múltiples | <input type="checkbox"/> (4.9) MIEMBRO SUPERIOR Ubicación no precisada                         |
| <input type="checkbox"/> (5.1) CADERA  | <input type="checkbox"/> (5.2) MUSLO                                  | <input type="checkbox"/> (5.3) RODILLA   |
| <input type="checkbox"/> (5.4) PIERNA  | <input type="checkbox"/> (5.5) TOBILLO                                | <input type="checkbox"/> (5.6) PIE   |
| <input type="checkbox"/> (5.7) DEDOS DE LOS PIES                               | <input type="checkbox"/> (5.8) MIEMBRO INFERIOR Ubicaciones múltiples | <input type="checkbox"/> (5.9) MIEMBRO INFERIOR Ubicación no precisada                         |
| <input type="checkbox"/> (6.1) CABEZA Y TRONCO, CABEZA Y UNO O VARIOS MIEMBROS | <input type="checkbox"/> (6.2) TRONCO Y UNO O VARIOS MIEMBROS         | <input type="checkbox"/> (6.3) UN MIEMBRO SUPERIOR Y UN MIEMBRO INFERIOR O MÁS DE DOS MIEMBROS |
| <input type="checkbox"/> (6.8) OTRAS UBICACIONES MÚLTIPLES                     | <input type="checkbox"/> (6.9) UBICACIONES MÚLTIPLES NO PRECISADA     |  |

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> (7.1) APARATO CIRCULATORIO GENERAL. | <input type="checkbox"/> (7.2) APARATO RESPIRATORIO GENERAL | <input type="checkbox"/> (7.3) APARATO DIGESTIVO GENERAL        |
| <input type="checkbox"/> (7.4) SISTEMA NERVIOSO GENERAL      | <input type="checkbox"/> (7.8) OTRAS LESIONES GENERALES     | <input type="checkbox"/> (7.9) LESIONES GENERALES NO PRECISADAS |

AGENTE DEL ACCIDENTE (CON QUÉ SE LESIONÓ EL TRABAJADOR)

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) MÁQUINAS Y/O EQUIPOS  | <input type="checkbox"/> (2) MEDIOS DE TRANSPORTE          | <input type="checkbox"/> (3) APARATOS                                 |
| <input type="checkbox"/> (3.36) HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS   | <input type="checkbox"/> (4) MATERIALES O SUSTANCIAS       | <input type="checkbox"/> (4.4) RADIACIONES                            |
| <input type="checkbox"/> (5) AMBIENTE DE TRABAJO (Incluye superficies de tránsito y de trabajo, muebles, tejados, en el exterior, interior o subterráneos) | <input type="checkbox"/> (6) OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS | <input type="checkbox"/> (6.61) ANIMALES (Vivos o productos animales) |
| <input type="checkbox"/> (7) AGENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS  |  |   |

MECANISMO O FORMA DEL ACCIDENTE:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1.1) CAÍDAS DE ALTURA O EN PROFUNDIDADES                     | <input type="checkbox"/> (1.2) CAÍDAS DE PERSONAS AL MISMO NIVEL                       | <input type="checkbox"/> (2.1) DERRUMBE  |
| <input type="checkbox"/> (2.2) DESPLOME  | <input type="checkbox"/> (2.3) CAÍDAS DE OBJETOS                                       | <input type="checkbox"/> (2.4) OTRAS CAÍDAS DE OBJETOS   |
| <input type="checkbox"/> (3.1) PISADAS SOBRE OBJETOS                                   | <input type="checkbox"/> (3.2) CHOQUES CONTRA OBJETOS INMÓVILES                        | <input type="checkbox"/> (3.3) CHOQUE CONTRA OBJETOS MÓVILES                                   |
| <input type="checkbox"/> (3.4) GOLPES POR OBJETOS MÓVILES                              | <input type="checkbox"/> (4.1) ATRAPAMIENTO POR UN OBJETO                              | <input type="checkbox"/> (4.2) ATRAPAMIENTO ENTRE UN OBJETO INMÓVIL Y UN OBJETO MÓVIL          |
| <input type="checkbox"/> (4.3) ATRAPAMIENTO ENTRE DOS OBJETOS MÓVILES                  | <input type="checkbox"/> (5.1) ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL LEVANTAR OBJETOS         | <input type="checkbox"/> (5.2) ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL EMPUJAR OBJETOS O TIRAR DE ELLOS |
| <input type="checkbox"/> (5.3) ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL MANEJAR O LANZAR OBJETOS | <input type="checkbox"/> (5.4) FALSOS MOVIMIENTOS                                      | <input type="checkbox"/> (6.1) EXPOSICIÓN AL CALOR   |
| <input type="checkbox"/> (6.2) EXPOSICIÓN AL FRIO                                      | <input type="checkbox"/> (6.3) CONTACTO CON SUSTANCIAS U OBJETOS ARDIENTES             | <input type="checkbox"/> (6.4) CONTACTO CON SUSTANCIAS U OBJETOS MUY FRÍOS                     |
| <input type="checkbox"/> (7) EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON LA CORRIENTE ELÉCTRICA       | <input type="checkbox"/> (8.1) INHALACIÓN, INGESTIÓN O ABSORCIÓN DE SUSTANCIAS NOCIVAS | <input type="checkbox"/> (8.2) EXPOSICIÓN POR RADIACIONES IONIZANTES                           |
| <input type="checkbox"/> (8.3) EXPOSICIÓN A OTRAS RADIACIONES                          | <input type="checkbox"/> (9.1) OTRAS FORMAS DE ACCIDENTES NO CLASIFICADAS              | <input type="checkbox"/> (9.2) NO CLASIFICADO POR FALTA DE DATOS                               |

IV. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

DATOS COMPLEMENTARIOS:



DIAGRAMAS, DIBUJOS O FOTOGRAFÍAS

VERSIÓN TRABAJADOR ACCIDENTADO:

PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE

¿Hubo personas que presenciaron el accidente?  SI  NO  En caso afirmativo, diligenciar la siguiente información y anexar las versiones:

APELLIDOS Y NOMBRES:		TIPO DE IDENTIFICACIÓN					
CARGO: A	FIRMA	CC	TI	CE	NU	PA	No.
Versión del testigo:							
Ver Anexo 1.							

APELLIDOS Y NOMBRES		TIPO DE IDENTIFICACION					
CARGO	FIRMA	CC	TI	CE	NU	PA	No.
Versión del testigo:							

V. CAUSAS DEL ACCIDENTE

➤ CAUSAS INMEDIATAS

ACTOS INSEGUROS

-  
-

CONDICIONES INSEGURAS

-  
-

**CAUSAS BÁSICAS**

FACTORES PERSONALES

-  
-

FACTORES DEL TRABAJO

-  
-

VI. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN NECESARIAS

Recomendación	Aplica en			Implementación		Verificación		
	F	M	T	Fecha	Responsable	Fecha	Efectividad	Responsable

VII. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	
DIRECCIÓN	FECHA	HORA

**EQUIPO INVESTIGADOR**

NOMBRE	CARGO		DOCUMENTO IDENTIDAD		FIRMA
	EN LA EMPRESA	EN EL P.S.O.	TIPO*	NÚMERO	


\* **CC:** Cédula de ciudadanía; **TI:** Tarjeta e identidad; **CE:** Cédula de extranjería; **NU:** Nuip; **PA:** Pasaporte

PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL

REPRESENTANTE LEGAL

Firma \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_

Doc. identidad Tipo:\* C.C. Número \_\_\_\_\_

Doc. Identidad Tipo:\* Número \_\_\_\_\_

Licencia S.O. \_\_\_\_\_

\* **CC:** Cédula de ciudadanía; **TI:** Tarjeta e identidad; **CE:** Cédula de extranjería; **NU:** Nuip; **PA:** Pasaporte

**FECHAS DE REMISIÓN**

Envío de la investigación de la Empresa a la ARL	POSITIVA
Envío de recomendaciones de la ARL a la Empresa	
Envío de la investigación a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	

## **PROCEDIMIENTO ADQUISICIÓN DE BIENES**

### **1. OBJETIVO**

Determinar los criterios para seleccionar, evaluar y re-evaluar a los contratistas y proveedores que lleva a cabo CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS para la adquisición de servicios o productos, garantizando el cumplimiento de los requisitos de calidad del producto, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

### **2. ALCANCE**

Este procedimiento aplica para todos los proveedores y contratistas actuales y nuevos. El proceso de selección y evaluación de proveedores busca que los servicios o productos que se van a contratar estén dentro de los requisitos exigidos por CONFECCIONES FULL SAS, con el ánimo de dar cumplimiento a los requerimientos tanto de nuestros clientes internos como externos.

### **3. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD**

El contador es el responsable de elaborar y mantener actualizado el listado de proveedores de CONFECCIONES FULL SAS

El Gerente General es quien establece los requisitos y necesidades de compra y solicita y solicita la cotización de un servicio o producto. En caso de ser una referencia nueva se puede solicitar cotización a proveedores sin intención de compra.

Es responsabilidad del gerente, contador y responsable HSEQ en caso que sea necesario, la evaluación para la selección del proveedor, calificándolo mediante el formato establecido antes de ser contratado o adquirido su servicio o producto, y de acuerdo a los criterios de selección.

Los proveedores identificados como críticos sujetos a control están relacionados con los productos y/o servicios relacionados a continuación:

- Elementos de seguridad industrial, EPP.
- Suministro agua para consumo humano (agua de botellones).
- Suministro de medicamentos e implementos médicos (botiquines).
- Servicios medicina preventiva y del trabajo (exámenes periódicos ocupacionales, de ingres, retiro).

#### **4 DEFINICIONES**

- **CONTRATISTA:** Persona natural o jurídica que suscribe un contrato para la ejecución de una actividad o prestación de un servicio por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica.
- **CONTRATISTA CRÍTICO:** Contratistas que prestan servicios que tienen gran impacto en la seguridad o salud de sus trabajadores.
- **EVALUACIÓN PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:** Proceso mediante la cual se logra la validación o aprobación de algunos proveedores y contratistas, que tengan las competencias para satisfacer adecuadamente las necesidades de la entidad
- **EPP:** Elementos de protección personal

- **PRODUCTO:** Corresponde a la clasificación genérica para compras generales de bienes tangibles (insumos, suministros, herramientas, productos terminados, etc.)
- **PROVEEDOR:** Una organización o persona que suministra un producto, no se requiere contrato
- **PROVEEDOR CRÍTICO:** Corresponde a aquellos proveedores cuyo producto puede afectar la seguridad o salud de los funcionarios de la entidad.
- **SELECCIÓN DE PROVEEDORES:** Determinación de proveedor con el cual se va a realizar la compra de acuerdo a los requisitos establecidos para su selección.
- 

## 5. REQUISITOS PARA CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Todos los contratistas deben garantizar el suministro y uso de los Elementos de Protección Personal a los trabajadores que presten sus servicios a la entidad o serán suministrados por la misma de acuerdo a las condiciones del contrato suscrito

### *Requisitos para Contratistas y Proveedores*

TIPO SERVICIO / PRODUCTO	Razón Social	NIT	RUT	Habilitación	Licencia SO	Permiso ambiental	EPP	Afiliación Seguridad Social
Mantenimiento locativo (trabajo en alturas)								
Mantenimiento locativo								
Servicios de aseo								
Servicios de alimentación								
Elementos de seguridad industrial, EPP y dotaciones.								
Suministro Agua para consumo								
Suministro Botiquines								
Medicina Preventiva y del Trabajo.								

Estos requisitos deben ser comunicados a los proveedores y contratistas al momento de realizar el contacto y solicitud de cotizaciones.

**Requisitos frente a los Elementos de protección personal solicitados a contratista**

TIPO SERVICIO	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)
Mantenimiento locativo (trabajo en alturas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arnés de cuerpo entero, fabricado en reata de nylon, con argolla frontal y en la parte de atrás en "D", cordel largo para colocar los mosquetones</li> <li>• Casco de bajo peso con ajuste de profundidad, cordón en el tafilete, visera larga y barbuquejo</li> <li>• Mono gafa transparente protección contra impacto Lentes en policarbonato, recubrimiento 4C (U.V. - antiempañante - antirayadura - antiestática)</li> </ul>
Mantenimiento locativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Botas de seguridad</li> <li>• Guantes</li> <li>• Mascarilla</li> <li>• Mono gafas</li> <li>• Casco</li> <li>• Protección auditiva</li> </ul> <p>Las especificaciones de estos elementos dependerán del tipo de labor a realizar y deben ser solicitadas al contratista y revisadas por SST antes de iniciar la labor.</p>
Servicios de aseo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guantes de caucho calibre 35, resistente a químicos y microorganismos</li> <li>• Botas de caucho caña alta</li> <li>• Tapabocas para material particulado</li> </ul>

*Nota:* Las especificaciones de los elementos de protección personal aquí descritos son de referencia y pueden ser modificados siempre y cuando la empresa contratista cuente con un programa de selección de elementos de protección personal en el cual las especificaciones propias superen las aquí descritas.

## **PROCEDIMIENTO ORDEN DE BIEN O SERVICIO**

### Identificación de la necesidad de bien y servicio

La primera actividad que se debe realizar, es identificar los recursos que la organización necesita garantizando al cliente la ejecución de un servicio eficiente. Los responsables de cada uno de los procesos son quienes identifican la necesidad de recursos la necesidad se informa al gerente para realizar verificación de inventarios , para verificar la necesidad.

### Establecer posibles proveedores

Una vez se tengan identificados los bienes o servicios a adquirir o contratar, se empieza con el proceso de selección de los proveedores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a.) Registro de la base de datos de proveedores: este registro permite identificar los proveedores con los cuales se ha venido trabajando según su especialidad, en este registro, se tiene en cuenta los resultados de la evaluación de proveedores con el fin de identificar cual es el proveedor más adecuado para suplir la necesidad.
- b.) Si los proveedores que se encuentran en la base de datos no cumplen según la reevaluación de proveedores, o no suplen las necesidades, o simplemente se quiere probar con otros, se consulta distintas fuentes de información ya sea directorio telefónico, catálogos y demás.
- c.) Se puede elegir a un posible proveedor, si este es recomendado directamente por el Gerente General según sus criterios de selección.



### **Solicitud de cotizaciones y ofertas, recepción de las mismas**

La solicitud de cotización se hace de manera escrita, verbal o telefónica al proveedor. Lo importante es que se le comunique cuales son las características y especificaciones particulares del bien o servicio deseado.

Para el caso de contrataciones, se debe buscar asesoría jurídica para elaborar un documento de invitación o pliego de condiciones que contenga las especificaciones, cantidades, plazos, experiencia, pólizas y demás información para conocimiento del proveedor.

La información brindada por parte de los proveedores acerca de precios, cantidades, disponibilidad, plazos y demás puede ser suministrada vía telefónica, e-mail o de manera escrita, sin embargo, para el caso de contrataciones, el proveedor invitado debe entregar los documentos requeridos para iniciar el proceso de selección según los criterios establecidos en este procedimiento y/o en los pliegos de condiciones, si es el caso.

Para el caso de la contratación de servicios profesionales, el proveedor debe entregar hoja de vida con los soportes respectivos, que certifiquen los conocimientos y experiencia adquirida.

Las cotizaciones escritas se anexan al registro de selección de proveedores como soporte.

El seguimiento del desarrollo de esta actividad se registra en el formato F-09-SYC-Hoja de ruta de bien o servicio.

### **Selección del proveedor**

Con base en las cotizaciones solicitadas, el responsable de la selección del proveedor realiza una comparación que se hace con respecto al precio, respaldo de calidad, la experiencia del proveedor y disponibilidad. Esta selección se realiza calificando al proveedor, de la siguiente manera:

CRITERIO		PUNTAJE
COMERCIALES	Precio más bajo	10
	Precio estándar	7
	Precio más alto	5
CALIDAD	Tiene Certificado de Calidad o Sello de Calidad	3
	No tiene certificado de calidad	0
EXPERIENCIA	Mayor experiencia en el mercado o buenas referencias	5
	No tienen referencia alguna o son nuevos en el mercado	3
DISPONIBILIDAD	Disponibilidad inmediata del recurso (o según la necesidad)	5
	No manifiestan disponibilidad inmediata	3

El que obtenga el mayor puntaje de la sumatoria de los criterios mencionados anteriormente será el elegido. Anexo a la orden se colocan las cotizaciones y demás informes o documentos que se requieran para justificar la compra (puede ser inventarios, control de entradas y salidas o informes según el producto a solicitar).

Se recomienda tener en cuenta los siguientes criterios adicionales y otorgar mayor puntaje durante la selección de los contratistas:

Que cuenten con Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (SST) implementado y funcionando (con certificado de la ARL que tengan).

Que tengan certificaciones en sistemas de gestión OHSAS 18001, ISO 9001, ISO 14001 o cualquier otra certificación que garantice el compromiso en la implementación de Sistemas de gestión.

Que no hayan presentado accidentes mortales en el durante el periodo anterior a la contratación – (certificado de accidentalidad ARL).

### **Elaboración de la orden de bien o servicio o contrato**

Una vez seleccionado el proveedor, se genera la orden de bien o servicio la cual se controla a través de un número consecutivo asignado por el contador.

En esta orden de compra o servicio se deben establecer las condiciones o requisitos que la organización considere necesarias para la solicitud del producto o servicio.

En el caso de contratación, se elabora una minuta de contrato, para la legalización del servicio o suministro, el cual contiene no solo las condiciones o requisitos necesarios, también se registran una serie de compromisos puntuales por parte del contratante y/o contratista. El desarrollo o elaboración de una minuta de contrato dependen en gran parte del valor total y la frecuencia del producto o servicio.

### **Revisión de la solicitud del bien y/o servicio**

La orden y/o contrato debe ir revisada por el contador en esta revisión se tiene en cuenta la necesidad de la solicitud, las cantidades, precios, informes, inventarios, consumos, selección del proveedor y demás justificaciones que ameriten el desarrollo de la compra; una vez revisada y aprobada esta orden y/o contrato y sus soportes se envía al gerente General.

En el caso del desarrollo de contratos, se solicita al Asesor Jurídico, la revisión y visto bueno del documento desde el punto de vista legal, así como la asignación de un supervisor del contrato y orden – si aplica – el cual realiza seguimiento a la actividad o proceso subcontratado.

Información al proveedor de la autorización de la adquisición o contratación del bien o servicio

El gerente informa al proveedor y al contador la aprobación de la orden o contratos, con el fin que se desarrollen los trabajos de coordinación de entrega de bienes o desarrollo de actividades y pagos de anticipos – si es necesario.

Para contrataciones se debe hacer la formalización de la minuta contrato, y así se da inicio a la elaboración de pólizas – si aplica –, apertura de carpeta del contratista

#### 6.6. Recepción de los bienes comprados o servicios contratados

El encargado de recibir los materiales, repuestos e insumos deja evidencia de ello en las remisiones, entradas y salidas de almacén, además de informar a quien generó la

orden de bien o servicio las condiciones en las que llegan los materiales para que éste verifique dicha inspección y recepción satisfactoria, en la orden de bien o servicio o en la ficha de autorización de pagos.

En el caso de prestación de servicios u órdenes de suministro, el supervisor del contrato es el responsable de verificar la ejecución del mismo una vez finalizado o en la presentación de factura o cuenta de cobro; de ello se deja evidencia en fichas de autorización de pago, informes de ejecución y/o en actas de entrega y recibo final.

#### Reevaluación del proveedor de insumos

Después de la prestación del servicio o entrega del producto, se evalúa el desempeño del proveedor teniendo en cuenta los requisitos solicitados, el responsable de la reevaluación define cuantas veces y con qué frecuencia se hace el seguimiento a un proveedor teniendo en cuenta los resultados de la reevaluación de desempeño.

Esta reevaluación se realiza básicamente bajo los criterios de: cumplimiento, credibilidad y compromiso

CRITERIOS		SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	TOTAL
		5	3	0	
CUMPLIMIENTO	El proveedor cumple con el tiempo de entrega o plazos establecidos				
	La cantidad entregada es igual a la cantidad solicitada				
	Los requisitos de calidad o especificaciones exigidas se cumplieron				
CREDIBILIDAD	La información de precios, plazos, garantías es confiable				
	La información de remisiones, facturas, cuentas de cobro es confiable				
	La información de registros, documentos, informes es confiable				
COMPROMISO	Hay atención oportuna a solicitudes, quejas y reclamos				
	Se identifica que el personal es competente – buen servicio al cliente				

El registro de esta reevaluación viene consolidado – como anexo - en la base de datos de proveedores y según los resultados, se determina la frecuencia de la reevaluación al proveedor para próximas compras; es decir en el caso de identificarse desempeños deficientes por parte del proveedor, se debe aumentar la frecuencia de la reevaluación o identificarse como excluido. Ver cuadro anexo.

CATEGORÍA	DESCRIPCION	FRECUENCIA REEVALUACIÓN
A	Proveedor que haya obtenido calificaciones superiores a 24 en las reevaluaciones realizadas	Mínimo una vez al año
B	Proveedor que haya obtenido calificaciones entre 24 y 12, en las reevaluaciones realizadas.	Mínimo cada seis meses
C	Proveedor que haya obtenido calificaciones inferiores a 12, en las reevaluaciones realizadas.	Mínimo cada tres meses

Si el proveedor obtiene calificaciones superiores a 24 pts quiere decir que su desempeño es satisfactorio para la organización y su desempeño puede ser reevaluado cada año, si así se requiere, en el caso de proveedores que tienen entre 24 y 12 pts es aceptable su gestión y el seguimiento a su desempeño se puede realizar semestralmente, si así se requiere; para el caso de proveedores con calificaciones inferiores de 12 pts, se debe hacer seguimiento como mínimo trimestralmente (si este proveedor es único o exclusivo para el bien o servicio requerido) o se identifica como inactivo, omitirse en próximas compras.

### **6.9 Quejas a proveedores**

Las quejas a proveedores se manejan por medio de una comunicación escrita – cartas o correos electrónicos, teniendo en cuenta los lineamientos del procedimiento de “comunicación y atención al cliente”, o de no ser posible mediante comunicación telefónica.

## **ANEXO 17**

### **PROCEDIMIENTO ACCIONES DE MEJORA**

#### **1. Objetivo**

Diseñar e implementar el procedimiento para generar acciones de mejora que sean identificadas por el personal del Consorcio Veleño y minimizar los riesgos a los que están expuestos los mismos.

#### **2. Alcance**

Aplica a todo el personal administrativo y operativo del Consorcio Veleño que observe riesgos y generen acciones de mejora que minimicen el impacto de los riesgos.

#### **3. Definiciones**

- **ACCIÓN CORRECTIVA:** Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.
- **ACCIÓN PREVENTIVA:** Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.
- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una entidad.
- **CORRECCIÓN:** Acción tomada para eliminar una no conformidad detectada.
- **MEJORA CONTINUA:** Acción permanente realizada con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño.
- **NO CONFORMIDAD:** Incumplimiento de un requisito.

- **RIESGO:** Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda entorpecer el desarrollo normal de las funciones de la entidad y le impidan el logro de sus objetivos.

#### **4. Procedimiento**

Analizar las diferentes fuentes que permiten generar acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Identificar la no conformidad u oportunidad de mejora y registrarla en el formato Acciones de mejora, correctivas y preventivas CF-FSISO-001.

Enviar el formato con la acción de mejora al encargado de la seguridad y salud en el trabajo.

Determinar y analizar las causas de la no conformidad.

Definir los posibles daños y oportunidades que se pueden generar en caso de no implementar la acción de mejora.

Definir las acciones, fecha y responsable de ejecución que permitan eliminar las causas en el formato plan de acción CF-FSISO-002.

Enviar la información a gerencia para gestionar los recursos para las acciones a realizar.

Aprobación de las acciones a realizar y dar respuesta a la solicitud.

#### **5. CONTROL DE CAMBIOS**

<i>NO. REVISIÓN</i>	<i>EMISIÓN DOCUMENTO</i>
01	Emisión del Documento 14/04/2017



ANEXO 18

<b>ACCIONES DE MEJORA, PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS</b>		<b>Código</b>	CF-FSISO-001
		<b>Versión</b>	1
		<b>Vigente</b>	12/04/2017
		<b>Página</b>	1 de 1
<b>TIPO DE ACCIÓN</b>			
<b>MEJORA</b>		<b>PREVENTIVA</b>	<b>CORRECTIVA</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL EVENTO O SITUACIÓN POTENCIAL</b>			
<b>CAUSAS</b>			

<b>DANOS POTENCIALES</b>			
<b>TRABAJADOR</b>		<b>ORGANIZACIÓN</b>	
<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	
<b>FIRMA</b>			
<b>Evidenciado por</b>		<b>Coordinador SST</b>	

ANEXO 19

CONFECCIONES TEXTILES FULL SAS	PLAN DE ACCIÓN					Código	CF-FSISO-002
						Versión	1
						Vigente	12/04/2017
						Página	1 de 1
ACTIVIDAD	PROBLEMAS	SOLUCIONES	FECHA INICIO ACTIVIDAD	FECHA FINAL ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FIRMA CUMPLIMIENTO	