

**CREAMOS FUTURO S.A.S**

**CREAMOS FUTURO SAS**  
**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD**  
**EN EL TRABAJO (SG-SST)**

**FECHA:**

**VERSIÓN:**

**COD.**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA LA EMPRESA CREAMOS FUTURO SAS, DE LA CIUDAD DE  
PEREIRA**

**SUBJE GANDUR GARCIA**  
**JURANY CASTRILLÓN CARDONA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**  
**PEREIRA,**  
**JUNIO 3 DE 2022**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA LA EMPRESA CREAMOS FUTURO SAS, DE LA CIUDAD DE  
PEREIRA**

**Proyecto de grado para optar título de ing. industrial**

**SUBJE GANDUR GARCIA**

**CÓDIGO 4.516.282**

**JURANY CASTRILLÓN CARDONA**

**CÓDIGO 1.088.279.838**

**Director**

**CARLOS ALBERTO LONDOÑO CARDONA**

**Ing. civil, Especialista en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**PEREIRA,**

**JUNIO 3 DE 2022**

**NOTA OBTENIDA**

**APROBADO**

**CREAMOS**  **FUTURO S.A.S**

**CREAMOS FUTURO SAS**  
**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD**  
**EN EL TRABAJO (SG-SST)**

**FECHA:**

**VERSIÓN:**

**COD.**

**AGRADECIMIENTOS**

## **RESUMEN**

La empresa CREAMOS FUTURO SAS, no ajena a los cambios del mercado se crea la necesidad de implementar un SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, bajo de los requisitos el decreto 1072 de 2015, Esto con el fin de preservar la salud física, mental y social de los trabajadores, en el más alto grado de bienestar posible; de igual forma, busca salvaguardar los recursos financieros y otros que posea o adquiera la organización

**ABSTRACT**

The company CREAMOS FUTURO SAS, not oblivious to market changes, creates the need to implement a SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM AT WORK, under the requirements of decree 1072 of 2015, this in order to preserve physical health, mental and social of the workers, in the highest possible degree of well-being; In the same way, it seeks to safeguard the financial resources and others that the organization possesses or acquires.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Contenido</b>	
1. JUSTIFICACIÓN	10
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
2.1 ANTECEDENTES.....	12
2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2.3 . FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
2.4 . SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
3. BENEFICIOS QUE GENERA.....	15
4. OBJETIVOS	16
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
5. MARCO REFERENCIAL	17
5.1. MARCO TEORICO.....	17
<b>5.2. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>22</b>
<b>5.3. MARCO LEGAL.....</b>	<b>29</b>
6. INFORMACION DE LA EMPRESA	34



46

65

**7.11.1 EVALUACION INICIAL.....65**



## **INTRODUCCION**

Es de vital importancia reconocer que en la interacción del trabajador con su ambiente laboral, operativo y organizacional se presentan una serie de factores que lo afectan; considerando la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo.

La EMPRESA CREAMOS FUTURO SAS se encuentra en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores reduciendo el alto nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos sus trabajadores.

La Disciplina de la Seguridad y Salud en el Trabajo se preocupa por garantizar al trabajador un ambiente laboral confortable, establecer un control de los riesgos que atentan contra su integridad física, mental, social y funcional, sin olvidar el entorno familiar y socioeconómico que son factores que condicionan también su ambiente.

Para lograr este propósito la Seguridad y Salud en el Trabajo trabaja en el medio ambiente laboral, a través de la higiene, la seguridad industrial y en el trabajador mediante acciones de prevención y promoción de la Salud

La Empresa debe integrar la seguridad con la calidad y productividad con el fin de mejorar el estilo de vida, la condición de desempeño laboral y lograr una reducción de los costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional.

Todo programa de Salud Ocupacional es efectivo si está diseñado de acuerdo con las necesidades, y condiciones de trabajo y salud existentes en la Empresa y su entorno.

Muchas organizaciones implementan el SG-SST como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su planta de personal. Un Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo (SG-SST) fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente los riesgos de salud y seguridad.

La empresa CREAMOS FUTURO SAS, no ajena a los cambios del mercado se crea la necesidad de implementar un SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, bajo de los requisitos el decreto 1072 de 2015, Esto con el fin de preservar la salud física, mental y social de los trabajadores, en el más alto grado de bienestar posible; de igual forma, busca salvaguardar los recursos financieros y otros que posea o adquiera la organización.

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

## 1. JUSTIFICACIÓN

Una preocupación actual de la Empresa se enfoca en mejorar la calidad de vida de sus empleados, disminuir el grado de riesgo por accidente y enfermedad profesional, razón por la que requiere del diseño del **DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** que se enfoque en el cumplimiento de las exigencias legales y en garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores, así como un buen manejo de todos los aspectos que puedan llegar a generar un impacto negativo al medio ambiente.

Los costos que se generan en la empresa por el daño al patrimonio y a la salud del trabajador, son argumento definitivo para despertar y mantener el interés por prevenirlos, ya que éstos por leves que sean, aumentan considerablemente los costos de producción, disminuyen la eficacia y reducen la capacidad laboral de los trabajadores.

Por las razones expuestas con anterioridad se determina la necesidad de la implementación del **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, para dar a conocer a los empleadores y obreros la necesidad de establecer pautas que permitan mejorar las condiciones de vida de todas las personas.

Dada las características de los elementos recolectados y transportados, los cuales son agentes con alto nivel de riesgo y por la falta de una cultura de prevención basado en unas correctas condiciones de manejo de los residuos peligrosos por parte de los integrantes de la cadena de residuos especiales es de vital importancia el diseño de un programa de salud ocupacional que proporcione las políticas y actividades necesarias para la reducción de los riesgos existentes. Además, la empresa desea consolidar el mercado regional e ingresar a otros nuevos, por lo

tanto, cumplir con todas las leyes, decretos y resoluciones existentes en el área de salud ocupacional es trascendental.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la empresa, basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 ANTECEDENTES**

En la legislación Colombia el tema de la salud de los trabajadores se introdujo en 1904 con la ley 57 de 1915 conocida como la ley Uribe , dicha ley se centraba en la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, posterior se introdujo la ley 46 de 1918 donde se dictaminaban las medidas de higiene y sanidad para los empleados y empleadores, a partir de dicho momento se fueron introduciendo normas y leyes fortaleciendo y estructurando así normas más completas hasta llegar a la que conocemos hoy en día.

Asimismo, hoy en día las empresas enfrentan una problemática social debido al aumento de los incidentes y accidentes de trabajo en las empresas, produciendo en muchos casos las pensiones por enfermedades laborales.

### **2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la normativa colombiana de hoy en día se exige a todos los empleadores del país ya sean de carácter público, privado, contratistas o subcontratistas, realizar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de garantizar seguridad y salud en cada uno de los puestos de trabajo de la organización, logrando así aumentar la productividad de sus colaboradores y el crecimiento económico de la organización.

La búsqueda de la minimización de factores de riesgos dentro de las compañías se ha venido incrementando en los últimos años dado que en la actualidad se ha evidenciado un crecimiento de demandas en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo ocasionando una concientización de las empresas de la importancia

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

de implementar un sistema que busque la protección de la salud y logre un aumento en su productividad.

La no realización de dicho sistema además de las implicaciones legales puede llegar a entorpecer el libre y normal desarrollo de esta debido a que sus colaboradores pueden resultar afectados con el desarrollo de su actividad produciéndose así enfermedades y accidentes que ocasiona rotación de personal, disminución de la productividad, tiempos muertos, paradas inesperadas, nuevas contrataciones, reubicaciones de puesto de trabajo, alto índice de reprocesos en capacitación e inducción.

La situación antes planteada reconoce la necesidad de la realización de un sistema que tenga como principal objetivo la promoción, prevención, diagnóstico precoz, tratamiento y rehabilitación temporal de situaciones específicas, logrando así la reducción de accidentalidad y enfermedades laborales.

Como resultados se espera que la implementación de dicho sistema por cada uno de los colaboradores internos y externos mejore las condiciones de calidad de sus puestos de trabajo generando la reducción de accidentalidad, evitando futuras enfermedades derivadas de la realización de tareas y aumento de la productividad de la empresa **CREAMOS FUTURO SAS**.

### **2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál debe ser la forma en la que se busque la prevención de los factores de riesgos internos y externos de la organización ayudan al normal desarrollo de las actividades de los empleados en sus puestos de trabajo, desarrollando tareas seguras y generando ambientes de trabajos seguros logrando así un incremento en la productividad y un crecimiento económico?

## 2.4. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo respecto a la seguridad y salud de los colaboradores de la empresa CREAMOS FUTURO SAS,
- ¿Cuáles son las políticas y demás lineamientos de la empresa que propendan por tener ambientes de trabajos más seguros?
- ¿Es necesario organizar un equipo de trabajo interdisciplinario para evaluar las condiciones laborales de los empleados e identificar las debilidades y amenazas presentes en los puestos de trabajo y otras áreas de la empresa?
- ¿Qué actividades se deben desarrollar al interior de la empresa con el fin de preservar la salud y el bienestar físico de los colaboradores?
- ¿Qué tan conscientes e informados se encuentran los miembros de la empresa en materia de riesgos, accidentes y enfermedades laborales?

### 3. BENEFICIOS QUE GENERA

Entre los principales beneficios que conlleva la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa **CREAMOS FUTURO SAS**, tenemos la creación de tareas y ambientes seguros, la identificación de riesgos internos y externos que afectan la productividad, la reducción de ausencias laborales y rotación de personal.



## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

DISEÑAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA **CREAMOS FUTURO SAS, DE LA CIUDAD DE PEREIRA**

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Caracterizar el proceso desarrollado por la actividad de la empresa
- ✚ Establecer un diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud para todos los colaboradores de la empresa y las demás personas que en alguna forma estén relacionados con su actividad, tomando como base inicial la evaluación inicial (Resolución 0316/2019 y Decreto 1072 de 2015, entre otros.
- ✚ Realizar una revisión al marco legal con respecto a SST
- ✚ Activar los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial.
- ✚ Diseñar las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas y convivencia laboral.
- ✚ Proponer conformación y puesta en funcionamiento del COPASST.
- ✚ Proponer un modelo para el coste del accidente de trabajo

## 5. MARCO REFERENCIAL

### 5.1. MARCO TEORICO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los empleados en las empresas.

Este programa, tiene como objetivos, definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados e identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y controlar los factores de riesgo relacionados.

El sistema de gestión es un conjunto de etapas en un proceso. Se establecen cuatro etapas en este proceso, que hacen de este sistema, un proceso circular virtuoso, pues en la medida que el ciclo se repita recurrente, se logrará en cada ciclo, obtener una mejora.

- ✚ Etapa de Ideación: el Que y el Como
- ✚ Etapa de Planeación: estrategias y estructura organizacional.
- ✚ Etapa de Implementación (Gestión): toman las decisiones y las acciones para alcanzar los objetivos trazados
- ✚ Etapa de Control: Establecimiento de los estándares, medición del desempeño, detección de las desviaciones en relación con el estándar establecido, determinación de acciones correctivas y preventivas

Subprogramas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estará constituido por los siguientes subprogramas:

- ✚ **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:** Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones Psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.
  
- ✚ **Subprograma de Higiene Industrial:** Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.
  
- ✚ **Subprograma de Seguridad Industrial:** Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador
  
- ✚ **Comité Paritario de SST:** es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la salud ocupacional dentro de la empresa la cual debe realizarse cada 2 años.

**-Obligaciones de los Empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

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

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

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

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

- a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación
- b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

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

Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

## 5.2. MARCO CONCEPTUAL

**Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**Ley 1562 de 2012** “Por la cual se modifica el SGRL y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.

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

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

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

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

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

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

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

**Ausentismo:** Condición de ausencia al trabajo de un trabajador que se espera que asista. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales. También existe ausentismo por riesgo común, es decir, no tiene origen laboral su causa.

**Autor 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.



	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

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

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Comité paritario de salud ocupacional:** organismo de vigilancia y control de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la empresa, el cual se elige paritariamente dependiendo el número de trabajadores de la empresa, entre un (unos) designados por el empleador y por los empleados o trabajadores. Su conformación y funcionamiento está reglamentado por la resolución 2013 de 1986.

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

**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.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico 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.

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

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

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

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, 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.

**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 ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

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

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

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

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

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

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

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

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

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

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

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

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

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

**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.

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

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

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

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el SGRL y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.

**Sistema general de riesgos laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el Trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST:** Tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador 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 en el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

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

**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.

**5.3. MARCO LEGAL**

<b>NORMA</b>	<b>DETALLE</b>
<b>Ley 2663 1950</b>	Código Sustantivo del Trabajo
<b>Ley 9 1979</b>	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo

<b>Decreto 614 de 1984</b>	Bases para la organización y administración de la salud ocupacional
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	Organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional
<b>Decreto 2177 de 1989</b>	Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas
<b>1991</b>	Constitución Política de Colombia
<b>Resolución 6938 de 1991</b>	Procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa)
<b>Resolución 1075 de 1992</b>	Actividades en Materia de Salud Ocupacional
<b>Ley 100 de 1993</b>	Garantizar los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana
<b>Resolución 4050 de 1994</b>	Divulgación riesgos a los cuales se encuentran expuestos trabajadores y aspirantes
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	Organización y administración del SGRP
<b>Decreto 1832 de 1994</b>	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
<b>Decreto 1772 de 1994</b>	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Ley 181 de 1995</b>	Art. 23. Fomento a la recreación y deporte.
<b>Decreto 1530 de 1996</b>	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994
<b>Ley 361 de 1997</b>	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.

<b>Resolución 1995 de 1999</b>	Historias clínicas
<b>Decreto 1607 de 2002</b>	Tabla de clasificación de actividades económicas
<b>Ley 797 de 2003</b>	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones.
<b>Circular 001 de 2003</b>	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales
<b>Decisión 584 de 2004</b>	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo
<b>Circular Unificada de 2004</b>	Condiciones del lugar de trabajo
<b>Resolución 256 de 2004</b>	Brigadas de emergencia
<b>Ley 962 de 2005</b>	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad).
<b>Decreto 3615 de 2005</b>	Afiliación de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral
<b>Resolución 156 de 2005</b>	Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
<b>Decreto 231 de 2006</b>	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Resolución 734 de 2006</b>	Prevención acoso laboral
<b>Resolución 2346 de 2007</b>	Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas
<b>Resolución 1401 de 2007</b>	Reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo
<b>Resolución 2844 de 2007</b>	Guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia
<b>Ley 1122 de 2007</b>	Modificaciones en el sistema general de seguridad



	social en salud
<b>Resolución 2646 de 2008</b>	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
<b>Resolución 1457 de 2008</b>	Toda empresa, deberá poner en funcionamiento el comité paritario de salud ocupacional
<b>Resolución 3673 de 2008</b>	Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas
<b>Ley 1335 de 2009</b>	Prevención y consumo de tabaco
<b>Circular 38 de 2010</b>	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas
<b>Decreto 884 de 2012</b>	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
<b>Resolución 652 de 2012</b>	Funcionamiento del comité de convivencia laboral
<b>Resolución 1356 de 2012</b>	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
<b>Ley 1616 de 2012</b>	Salud mental y otras disposiciones
<b>Resolución 1409 de 2012</b>	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
<b>Resolución 4502 de 2012</b>	Otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas
<b>Decreto 0723 de 2013</b>	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y actividades de alto riesgo
<b>Decreto 1352 de 2013</b>	Juntas de Calificación
<b>Resolución 3368 de 2014</b>	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
<b>Resolución 6045 de 2014</b>	Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021

<b>Resolución 2851 de 2015</b>	Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005. Reporte de accidente de trabajo o de la enfermedad laboral antes EPS, ARL y Dirección territorial u oficina especial de ministerio del trabajo
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario para el sector Trabajo
<b>Resolución 4927 de 2016</b>	Capacitación virtual en el SG-SST
<b>Decreto 171 de 2016</b>	Transición SG-SST
<b>Decreto 1563 de 2016</b>	Afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales
<b>Decreto 052 de 2017</b>	Transición SG-SST
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

## 6. INFORMACION DE LA EMPRESA

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	<b>CREAMOS FUTURO SAS,</b>
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	G4642 COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRODUCTOS CONFECCIONADOS PARA USO DOMÉSTICO. G4642, COMERCIO AL POR MAYOR DE PRENDAS DE VESTIR
<b>DIRECCIÓN</b>	CRA 16 # 18-160 BODEGA 1 - SANTA MONICA / DOSQUEBRADAS
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	NABIL GANDUR LATTOUF
<b>CC</b>	
<b>LOCALIDAD</b>	PEREIRA
<b>DEPARTAMENTO</b>	RISARALDA
<b>TELÉFONO</b>	(322) 418-7345 CREAMOSFUTUROSAS@GMAIL.COM
<b>NIT</b>	901.227.880-9
<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	11
<b>ARL</b>	SURA GR: III
<b>EPS</b>	NUEVA EPS, COOMEVA
<b>FPC</b>	COLPENSIONES

## 6.1 MISIÓN

Somos una empresa textil con altos estándares de calidad, orientada a brindar soluciones a nuestros clientes, con diversas oportunidades de negocio basados en un **excelente equipo humano y con responsabilidad social** y ambiental.

## 6.2 VISIÓN

Ser una empresa textil, flexible e innovadora, con un alto nivel de atención a nuestros clientes que en futuro busca posicionarse como una de las grandes generadoras de soluciones a nuestros clientes.

## 6.3 VALORES

Nuestra Organización sustenta su accionar en función a los siguientes valores:

- ✚ **Calidad:** calidad integral de nuestro recurso humano, procesos y productos, de acuerdo con las actuales exigencias del mercado”
- ✚ **Respeto**  
 “Respetamos y valoramos a todas las personas, con respeto por la diferencia.
- ✚ **Mejora continua:** Somos abiertos a los cambios y buscamos la excelencia. competitiva a partir de la investigación y creatividad”
- ✚ **Trabajo en Equipo:** “Ponemos a disposición del equipo nuestra confianza, talentos y entusiasmo para alcanzar los objetivos comunes con resultados superiores”.
- ✚ **Responsabilidad Socia:** “Estamos comprometidos con el uso racional y responsable de los recursos, generando productos que mejoren la calidad de vida de nuestros colaboradores, clientes, sociedad y el cuidado del medio

ambiente, a través del crecimiento económico y competitividad de nuestra empresa”

**6.4 JORNADA LABORAL**

Lunes a viernes de .00 am a 2.00 pm

Sábados de 7.00 a 2.00

**-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

**CREAMOS FUTURO ORGANIGRAMA GENERAL**

**2022**



Logos



**CREAMOS FUTURO S.A.S**



## 6.5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Teniendo en cuenta variables planteadas por el decreto 1072/2015

### DISTRIBUCION DE GÉNERO

*Tabla Distribución según el genero*

<b>GENERO</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>
<i>Masculino</i>	2
<i>Femenino</i>	4
<i>Total</i>	6

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Distribución según el genero*

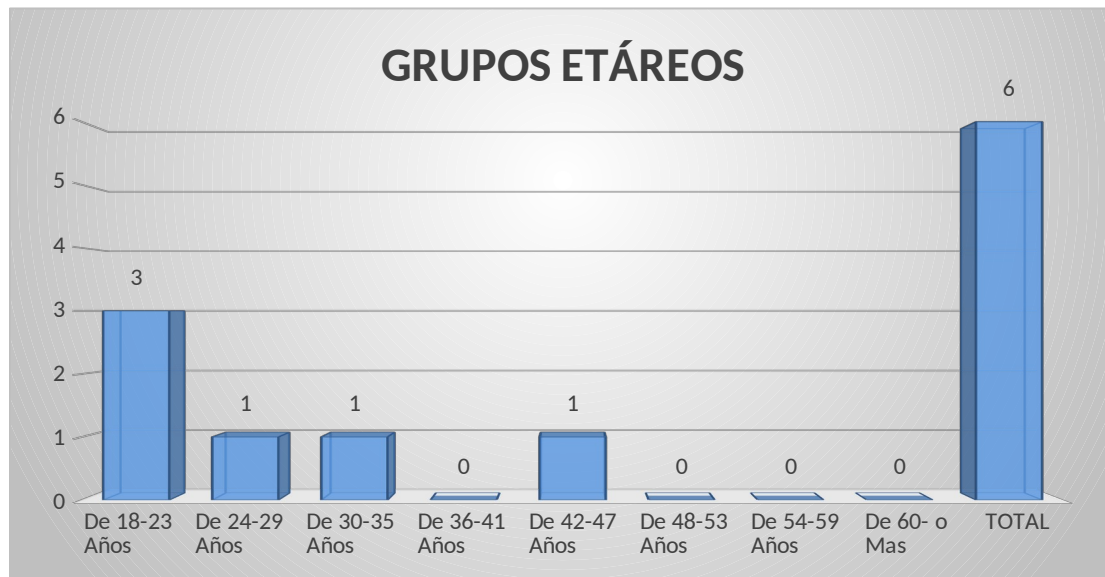
**GRUPOS ETÁREOS**

*Tabla. Grupos Etareos*

<b>RANGO</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>DE 18-23 AÑOS</b>	<b>3</b>
<b>DE 24-29 AÑOS</b>	<b>1</b>
<b>DE 30-35 AÑOS</b>	<b>1</b>
<b>DE 36-41 AÑOS</b>	<b>0</b>
<b>DE 42-47 AÑOS</b>	<b>1</b>
<b>DE 48-53 AÑOS</b>	<b>0</b>
<b>DE 54-59 AÑOS</b>	<b>0</b>
<b>DE 60- O MAS</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Grupos Etareos*





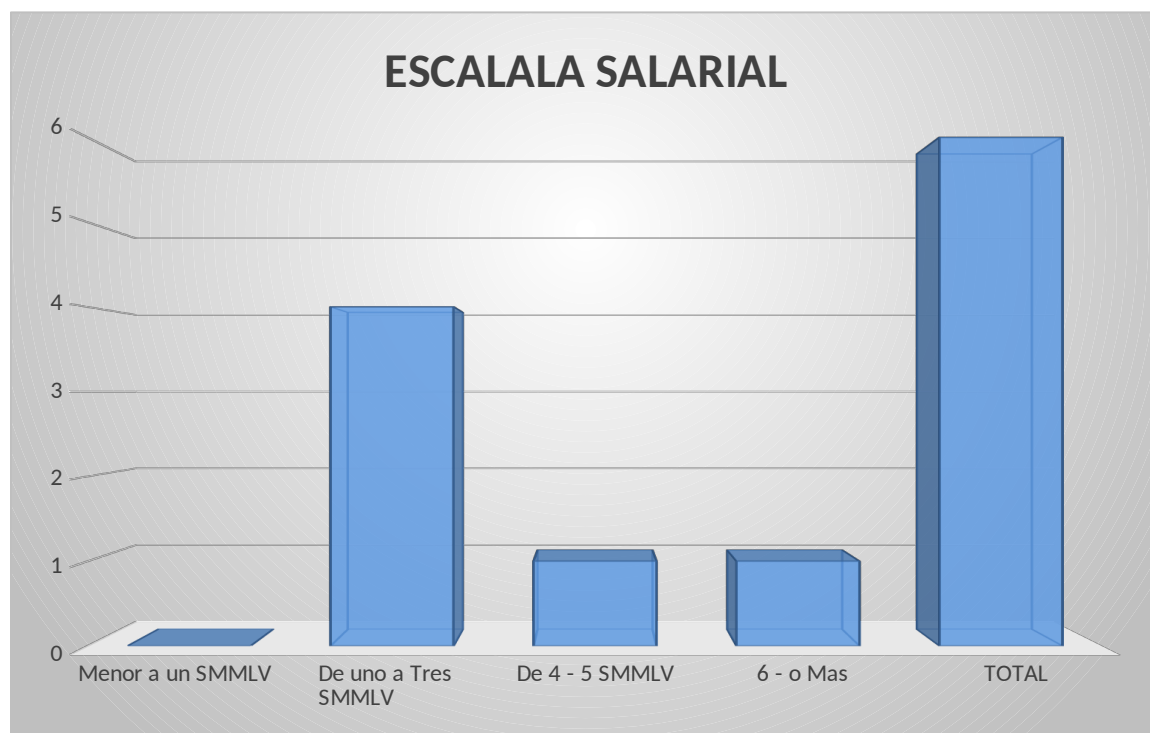
**ESCALA SALARIAL**

*Tabla. Escala salarial*

SALARIOS	N° DE PERSONAS
Menor a un SMMLV	0
De uno a Tres SMMLV	4
De 4 - 5 SMMLV	1
6 - o Mas	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Escala salarial*



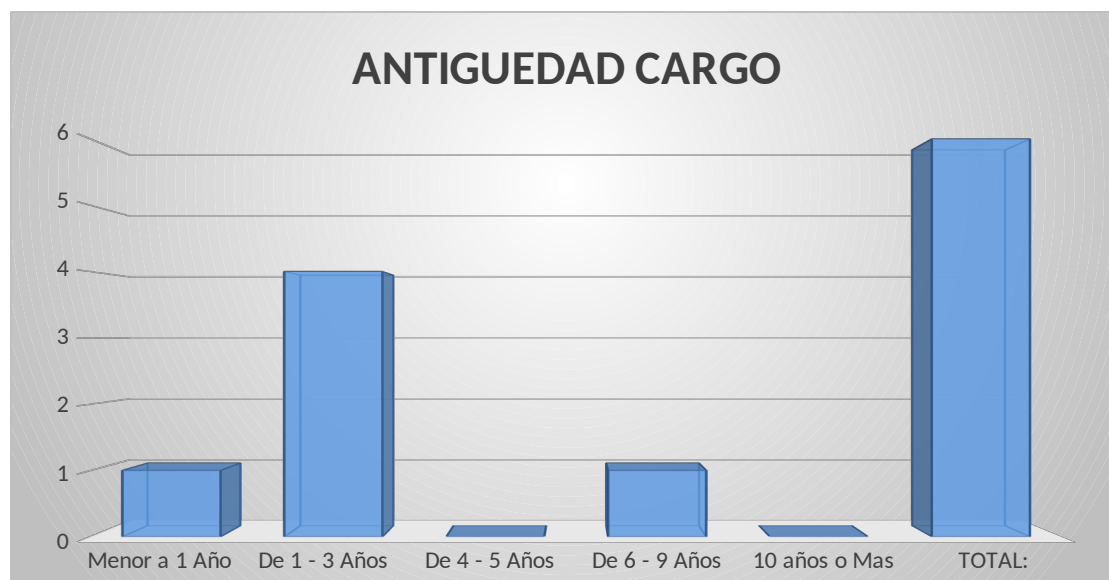
**ANTIGÜEDAD DE CARGO**

*Tabla. Antigüedad en el cargo*

<b>TIEMPO EN EL CARGO</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>
<b>Menor a 1 Año</b>	1
<b>De 1 - 3 Años</b>	4
<b>De 4 - 5 Años</b>	0
<b>De 6 - 9 Años</b>	1
<b>10 años o Mas</b>	0
<b>TOTAL:</b>	6

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Antigüedad en el cargo*



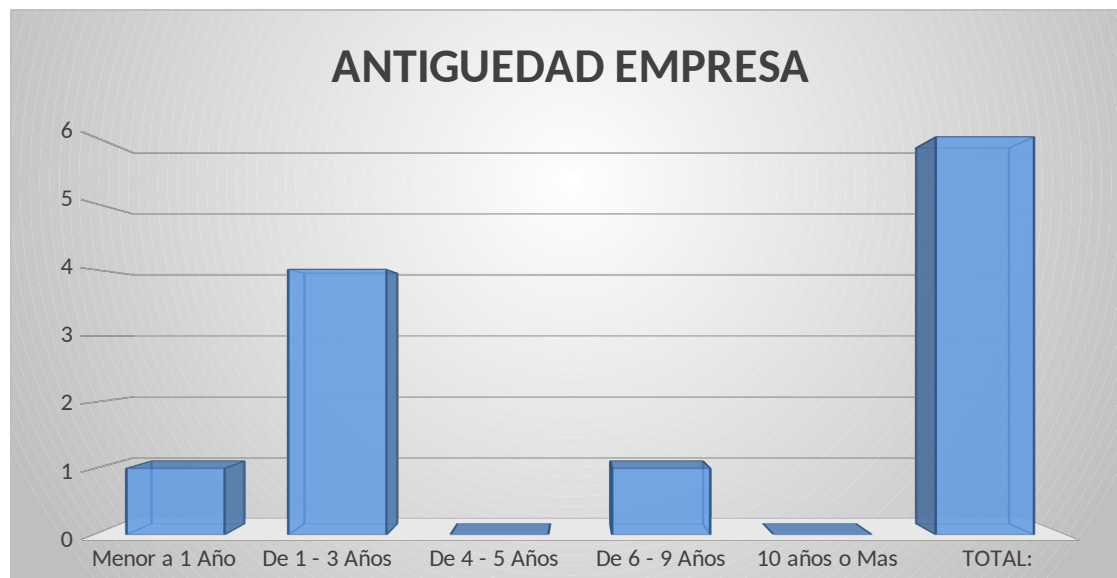
**ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA**

*Tabla Antigüedad en la empresa.*

<b>TIEMPO EN EL CARGO</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>
<b>Menor a 1 Año</b>	1
<b>De 1 - 3 Años</b>	4
<b>De 4 - 5 Años</b>	0
<b>De 6 - 9 Años</b>	1
<b>10 años o Mas</b>	0
<b>TOTAL:</b>	6

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Antigüedad en la empresa.*



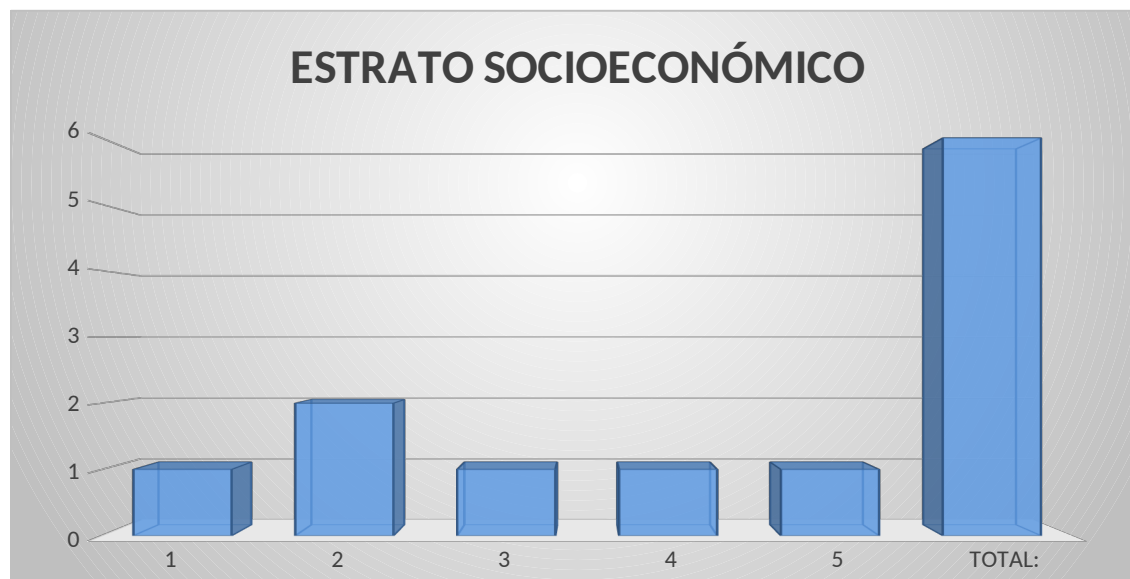
**DISTRIBUCION SEGÚN ESTRATO SOCIOECONOMICO**

*Tabla. Distribución según estrato socioeconómico*

<b>ESTRATO SOCIOECONOMICO</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>1</b>	1
<b>2</b>	2
<b>3</b>	1
<b>4</b>	1
<b>5</b>	1
<b>TOTAL:</b>	<b>6</b>

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Distribución según estrato socioeconómico*



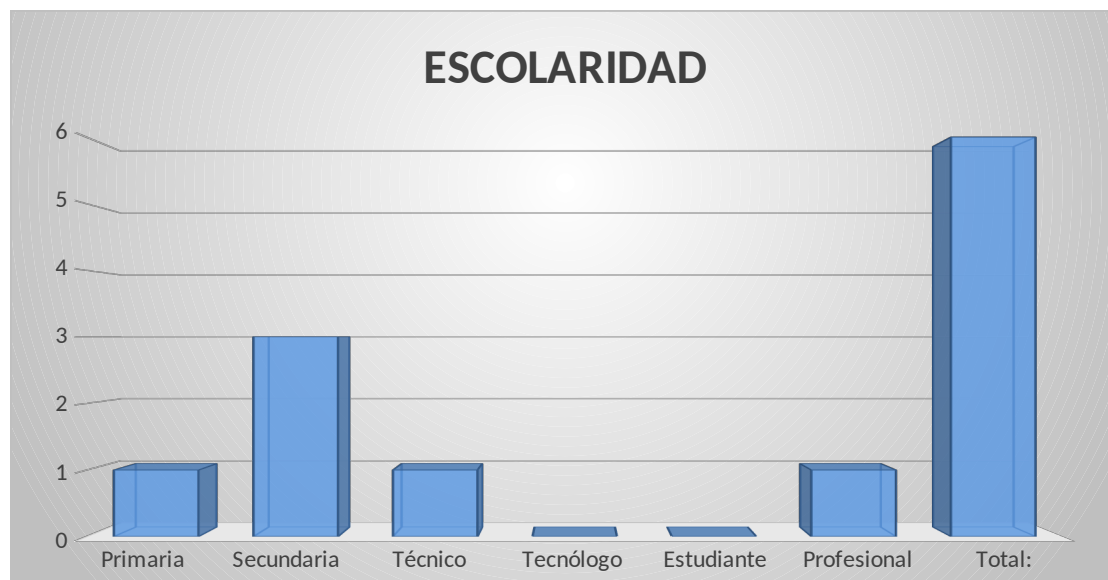
**ESCOLARIDAD**

*Tabla. Escolaridad*

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>Primaria</b>	1
<b>Secundaria</b>	3
<b>Técnico</b>	1
<b>Tecnólogo</b>	0
<b>Estudiante</b>	0
<b>Profesional</b>	1
<b>Total:</b>	6

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Escolaridad*



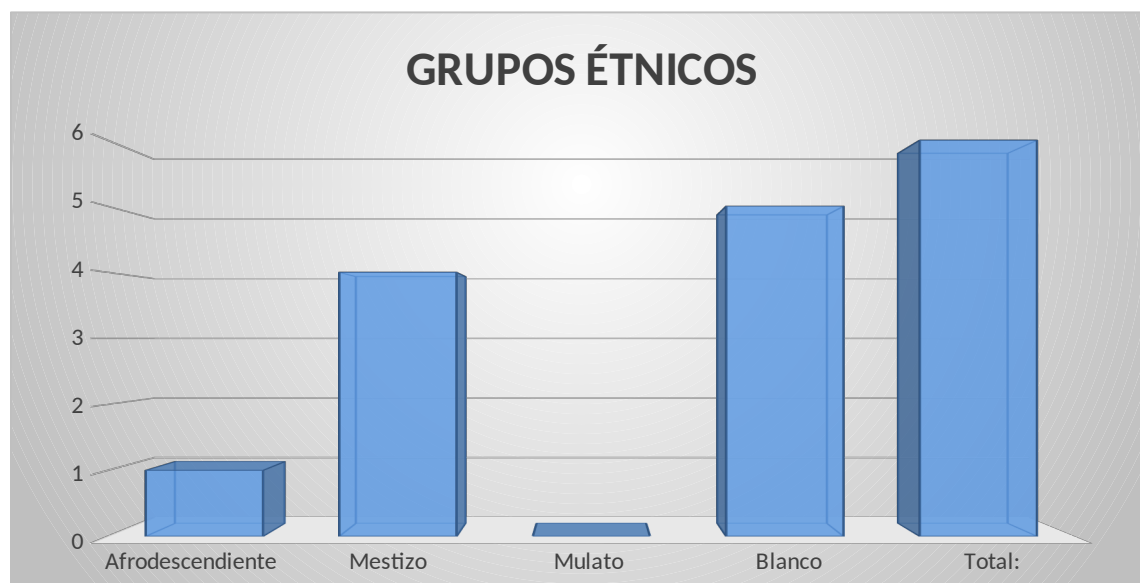
**DISTRIBUCION POR GRUPO ETNICO.**

*Tabla. Distribución por grupo étnico*

<b>GRUPO ETNICO</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>Afrodescendiente</b>	<b>1</b>
<b>Mestizo</b>	<b>4</b>
<b>Mulato</b>	<b>0</b>
<b>Blanco</b>	<b>5</b>
<b>Total:</b>	<b>6</b>

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Distribución por grupo étnico*



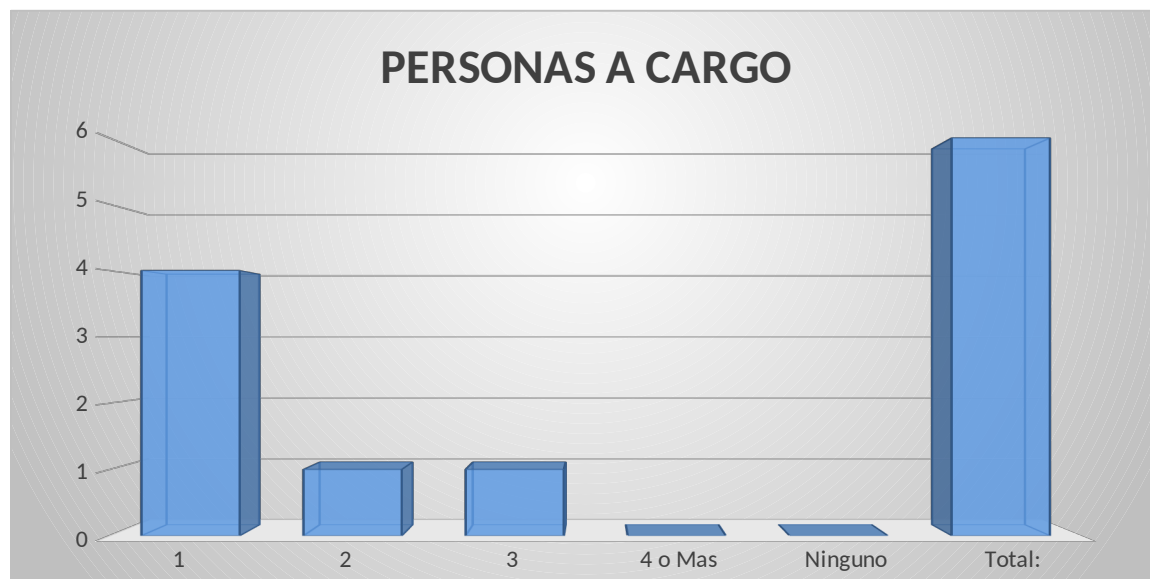
**DISTRIBUCION SEGÚN PERSONAS A CARGO.**

*Tabla. Distribución según personas a cargo.*

<b>N° DE PERSONAS A CARGO</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
<b>1</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>1</b>
<b>4 o Mas</b>	<b>0</b>
<b>Ninguno</b>	<b>0</b>
<b>Total:</b>	<b>6</b>

*Fuente: Gerencia*

*Gráfica Distribución según personas a cargo.*



**MAPA DE PROCESOS**





	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

## 7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 8.

La normativa legal vigente establecida en el Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, entre otros, exige la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer unas directrices concretas que permitan encaminar acciones concretas tendientes a la garantía de la salud y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad trabajadora, además, de emprender acciones tendientes a cuidar el medio ambiente.

El presente documento denominado **Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**, para la empresa, parte de un diagnóstico inicial, como base para desarrollar una propuesta del conjunto de acciones planificadas, que conlleve a la ejecución gradual y concreta de una serie de procedimientos de actuación con las actividades formativas pertinentes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los procedimientos de las actividades de promoción, prevención y acciones correctivas tienen un valor esencial en la consolidación del sistema de gestión empresarial, que permiten dar cumplimiento a las exigencias legales y a la vez disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la actividad laboral y, no menos importante, facilitar el proceso de seguimiento y evaluación, que es determinante en toda acción de mejora.

Este documento, a modo de guía, establece un conjunto amplio de procedimientos preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación con mira a facilitar su ejecución, adecuándolos a los intereses y necesidades de la organización, desarrollando un espiral de mejora continua, basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o círculo PDCA, donde:

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

**Planificar:** se establece la política, los objetivos, metas, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de Seguridad y Salud de la organización.

**Hacer:** se implementa lo planificado, es decir, se lleva a cabo lo que se escribió en la planificación.

**Verificar:** se realiza seguimiento y la medición de lo implementado con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros en Seguridad y Salud y se analiza e informa sobre los resultados obtenidos frente a lo planificado.

**Actuar:** se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El presente documento denominado Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para la empresa, parte de un diagnóstico inicial, como base para desarrollar una propuesta del conjunto de acciones planificadas, que conlleve a la ejecución gradual y concreta de una serie de procedimientos de actuación con las actividades formativas pertinentes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los procedimientos de las actividades de promoción, prevención y acciones correctivas tienen un valor esencial en la consolidación del sistema de gestión empresarial, que permiten dar cumplimiento a las exigencias legales y a la vez disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la actividad laboral y, no menos importante, facilitar el proceso de seguimiento y evaluación, que es determinante en toda acción de mejora.

Este documento, a modo de guía, establece un conjunto amplio de procedimientos

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación con mira a facilitar su ejecución, adecuándolos a los intereses y necesidades de la organización, desarrollando un espiral de mejora continua, basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o círculo PDCA, donde:

**Planificar:** se establece la política, los objetivos, metas, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de Seguridad y Salud de la organización.

**Hacer:** se implementa lo planificado, es decir, se lleva a cabo lo que se escribió en la planificación.

**Verificar:** se realiza seguimiento y la medición de lo implementado con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros en Seguridad y Salud y se analiza e informa sobre los resultados obtenidos frente a lo planificado.

**Actuar:** se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **7.1 ALCANCE**

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

## **7.2 ASPECTOS IMPORTANTES**

- ✚ 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 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).
- ✚ 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.
- ✚ 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).

### **7.3 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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

**-OBJETIVOS**

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

## 7.4 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

### -RECURSOS

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

#### Recursos Humanos

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

#### El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

## Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para

## -OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 11072 de 2015 se pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización SG-SST que se establecen para el empleador en el decreto 1072 DE 2015, se tiene:

“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente:

- ✚ Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:
- ✚ Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

**Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

**Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

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



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

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

**Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.**

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

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

de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

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

- a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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

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

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

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

Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

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

## **-RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

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

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

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

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

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

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

## **7.5 MATRIZ LEGAL**

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

***Ver anexo 1 matriz legal***

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

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

***Ver Anexo 2 política de seguridad y salud en el trabajo***

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

## **7.7 POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS**

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

***Ver Anexo 3 política de no alcohol, tabaquismo y drogas***

## **7.8 COMITÉ DE CONVIVENCIA**

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

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

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

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

**-FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA**

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

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

***Ver anexo 4 Comité de convivencia***

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

## **7.9 POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL**

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

***Ver Anexo 5 política de convivencia laboral***

## **7.10 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- COPASST**

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, en adelante COPASST, debe funcionar como Organismo de Promoción y Vigilancia de las Políticas, Normas y Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones: Por lo menos una reunión al mes y cuatro (4) horas semanales de trabajo. Este comité se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

Las actas de las reuniones mensuales serán archivadas y estarán a disposición de las autoridades competentes, de los trabajadores y de la empresa.

El procedimiento a través del cual se elige el COPASST es el que denota la ley, mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la empresa fueron seleccionados y finalmente elegidos por el representante legal, quien a su vez elige entre ellos al presidente del comité. Los representantes por los trabajadores se eligen mediante candidatarían personal de trabajadores, y votación de los otros. Todo el proceso tiene los registros correspondientes. Estos registros están disponibles.



	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

El comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es la sociedad de cada una de las partes que labora en la empresa que debe velar por la vigilancia de las normas de salud ocupacional en la empresa minimizando los riesgos laborales. (Ver acta de nombramiento de Vigía Ocupacional)

### **- RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- ✚ Proponer y participar en actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a trabajadores y directivos.
- ✚ Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- ✚ Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área
- ✚ sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- ✚ Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud.
- ✚ Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer, al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

### **FUNCIONES DEL COPASST O VIGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- ✚ •Vigilar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

- ✚ •Participar en actividades de promoción y divulgación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✚ •Vigilar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✚ •Participación en la investigación de AL Y EF y promover medidas de control.
- ✚ •Visitar periódicamente los lugares de trabajo.
- ✚ •Proponer actividades de capacitación en SST
- ✚ •Servir como organismo coordinador entre el empleador y los trabajadores.

### **-PARTICIPACION DEL COPASST – VIGIA OCUPACIONAL EN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES**

La investigación se realizará de acuerdo con un formato establecido con acompañamiento del COPASST – O VIGIA OCUPACIONAL en caso tal de haber un evento grave o mortal esta se hará como plazo máximo los siguientes cinco días hábiles al evento con acompañamiento de la ARL y se citará a reunión extraordinaria con la gerencia y los miembros del COPASST O VIGIA OCUPACIONAL. (

### **-PATRICIPACION DEL COPASST EN PLANES DE EMERGENCIAS**

La gerencia de la empresa CREAMOSFUTURO SAS, en compañía del encargado del SG SST implementa las disposiciones de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia cubriendo todos los centros de trabajo y personal visitante, contratistas, proveedores entre otros. (Ver Plan de Gestión del Riesgo de desastres de las empresas públicas y ´privadas Decreto 2157 de 2017 “antes Plan de Emergencias”

***Ver Anexo 6 COPASST***

***Ver Anexo 6A Tarjetón electoral al COPASST***

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

*Ver Anexo 6B Inscripción de candidatos al COPASST*

*Ver Anexo 6C Acta de escrutinios del COPASST*

*Ver Anexo 6D Acta de apertura COPASST*

*Ver Anexo 6E Convocatoria a reunión del COPASST*

*Ver Anexo 6 F Acta de reunión del COPASST*

*Ver Anexo 6G Resol 2013-86*

*NOTA: En el momento se nombrará un vigía ocupacional, pero se conformará el Copasst con participación de personas temporales (mayor de 10)*

## **7.11 DIAGNOSTICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)**

- 

### **7.11.1 EVALUACION INICIAL**

Lo primero que debemos hacer antes de diseñar e implantar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es conocer el estado en que se encuentra la empresa & en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo antes llamada Salud Ocupacional.

Lo anterior lo desarrollamos a través de una herramienta llamada evaluación inicial SGSST, la cual está conformada por una serie de preguntas que nos genera una línea base como resultado final; la cual nos sirve para planificar, diseñar, implementar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual.

A continuación, encontraremos el estado inicial de la empresa &

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

*Ver Anexo 7 Evaluación inicial SG-SST*

### **7.11.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.**

Se realiza la matriz de peligros como metodología sistemática que permite identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

*Ver Anexo 8 metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos y/o peligros*

*Ver Anexo 9 matriz de peligros*

### **7.12 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

*Ver Anexo 10 reglamento de higiene y seguridad industrial*

### **7.13 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.**

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

*Ver anexo 11 Investigación de incidente, accidente de trabajo y enfermedades laborales*

### **7.14 ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE**

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

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

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

- ✚ Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y Transmisión de enfermedades sexuales
- ✚ Fomento del buen clima laboral:
- ✚ organización de actividades, actos o competiciones deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable
- ✚ Buenos hábitos alimenticios
- ✚ Manipulación de alimentos
- ✚ Programas de integración Empresa - Trabajador- Familia - Empresa  
Coordinación con Cajas de Compensación
- ✚ Hábitos saludables
- ✚ Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras, con apoyo de la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

**7.15 ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION - VIGILANCIA EN SALUD**

*Ver Anexo 12 Actividades de promoción y prevención - vigilancia en salud*

**7.16 MANEJO DE DOCUMENTACION Y ESTADÍSTICA**

*Ver Anexo 13 Documentación y estadística*

**7.17 ADQUISICIONES, SUMINISTRO Y PROVEEDORES**

*Ver 14 Adquisiciones*

**7.18 SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL - EPI**

*Ver Anexo 15 Epp*

**7.19 PROGRAMA DE ÓRDEN Y ASEO**

*Ver Anexo 16 Orden y aseo*

*Ver Anexo 17 Recomendaciones Orden y Aseo*

**7.20 AUDITORÍAS INTERNAS**

*Ver Anexo 18 Auditorías*

**7.21 PROGRAMA DE FORMACION CONTINUADA**

*Ver Anexo 19 Formación continuada*

**7.22 PLAN DE MEJORAMIENTO**

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

*Ver Anexo 20 Plan de mejoramiento*

**7.23 PLANES DE EMERGENCIA**

*Ver Anexo 21 Plan de emergencias*

**7.24 PLAN DE CAPACITACIONES**

*Ver Anexo 22 Capacitaciones*

	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

### **7.25 PLAN DE TRABAJO ANUAL**

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

*Ver Anexo 23 Plan trabajo anual*

### **7.26 COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN**

Documento que permite revisar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir, los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

*Ver Anexo 24 Compromiso gerencial*

### **7.27 ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE**

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



	<b>CREAMOS FUTURO SAS</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>FECHA:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>COD.</b>

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

- ✚ Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y Transmisión de enfermedades sexuales
- ✚ Fomento del buen clima laboral
- ✚ organización de actividades, actos o competencias deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable
- ✚ Buenos hábitos alimenticios
- ✚ Manipulación de alimentos
- ✚ Programas de integración Empresa – Trabajador- Familia - Empresa
- ✚ Coordinación con Cajas de Compensación
- ✚ Hábitos saludables
- ✚ Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras.

## **7.28 MODELO DE COSTEO PARA AT**

*Ver Anexo 25 Modelo de costeo AT*

## **7.29 INDICADORES DEL SGSST**

*Ver Anexo 26 Indicadores del SGSST*

Dado en Dosquebradas, el día 24 de mayo del año 2022.

---

**NABIL GANDUR LATTOUF**

**Representante Legal**

## 8.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✦ “SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”  
wdsaludocupacional.blogspot.com.co/2012/11/por-que-salud-ocupacional.html, martes, 29 de noviembre del 2012.
- ✦ ALBERT LILIA A. “TITULO CURSO BASICO DE TOXICOLOGIA AMBIENTAL” EDICTORIAL LIMUSA S.A DE C.V, 2013 MEXICO.
- ✦ MARIO MANCERA FERNANDES, MARIA TERESA MANCERA RUIZ, MARIO RAMON MANCERA, JUAN RICARDO MANCERA RUIZ  
“SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL, GESTION DEL RIEGOS”  
EDITORIAL ALFAOMEGA, AÑO 2012, COLOMBIA
- ✦ [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505\\_Primeria\\_Unidad\\_-\\_Actualizada/leccin\\_2\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_colombia.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-_Actualizada/leccin_2_historia_de_la_salud_ocupacional_en_colombia.html)
- ✦ <file:///C:/Users/cami/Downloads/GUIA%204.pdf>
- ✦ <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- ✦ [.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm](http://www.mintrabajo.gov.co/factoresderiesgoocupacionales.htm)
- ✦ <https://www.arslura.com/index.php/centro-delegislacion-sp-26862/114-centro-de-documentacionanterior/manejo-de-sustanciasquimicas-/312>
- ✦ <http://www.investorguide.com/definicion/grado-de-riesgo.html>
- ✦ <http://definicion.de/higiene-industrial/>
- ✦ <https://www.arslura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/326--sp-27016>
- ✦ <http://es.thefreedictionary.com/incidencia>
- ✦ <http://es.thefreedictionary.com/incide>
- ✦ <http://definicion.de/lealtad/>
- ✦ <http://www.medicinadeltrabajo.org/>
- ✦ [http://www.who.int/topics/global\\_burden\\_of\\_disease/es/](http://www.who.int/topics/global_burden_of_disease/es/)

- ✚ <http://dle.rae.es/?id=PsGiidK>
- ✚ [.de/proporción/](#)
- ✚ <https://www.unisdr.org/2004/campaign/booklet-spa/page9-spa.pdf>
- ✚ <http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/que-se-constituye-como-un-riesgo-profesional-4158>
- ✚ <http://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/>
- ✚ <http://www.respirandoconvalor.org/factores-de-riesgo/>