

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el autor ha autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás

**Diseño e Implementación De Un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a
Partir Del Decreto 1443 del 2014 En Calzado Queen Fashion.**

Cesar Mauricio Osorio Gil

David Velasco Angarita

Calzado QUEEN FASHION

Gerente

Jonathan David Morales Méndez

Ingeniero Industrial

Docente

Universidad Santo Tomás

Facultad de Ingeniería Industrial, División de Ingenierías y Arquitectura

Bucaramanga

2016

Tabla de Contenido

	Pág.
1. Generalidades	8
1.1. Misión	9
1.2 Visión.....	9
1.3 Principios empresariales	10
1.4 Valores empresariales.....	10
1.5 Estructura Organizacional	11
1.6 Productos	11
2. Descripción del Proyecto	13
2.1 Planteamiento del problema	13
2.2. Justificación.....	14
2.3. Objetivos.....	15
2.3.1 Objetivo general.....	15
2.3.2 Objetivos específicos	15
3. Marco Referencial	16
3.1 Marco Conceptual.....	16
3.2 Marco Legal.....	19
4. Metodología	21
4.1 Diseño metodológico	21
4.2 Actividades	22
5. Plan de Trabajo.....	24
5.1. Diagnóstico	24
5.2 Conclusiones del diagnóstico	34
6. Diagrama de Gantt	36
7. Desarrollo	36
7.1 Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	37
7.2 Responsabilidades del SG-SST	37
7.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	40
7.4 COPASST y Comité de Convivencia Laboral	41
7.5 Objetivos del SG – SST.....	45
7.6 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	45
7.7 Plan de trabajo anual.....	46
7.8 Documentación.....	46
7.8.1 Procedimientos.....	47

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4

7.8.2 Formatos y registros.....	49
7.9 Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.....	55
7.10. Sistema de Vigilancia Epidemiológica.....	56
7.11. Programa de Estilos de Vida Saludable.....	57
7.12 Indicadores.....	57
7.12.1. Indicadores que evalúan el sistema de SST.....	58
7.12.2. Indicadores que evalúan los procesos del Sistema de Gestión.	59
8. Resultados	60
8.1 Recomendaciones	60
8.2 Aportes.....	61
8.3 Lecciones aprendidas.....	62
8.4 Conclusiones.....	63
Bibliografía.....	65
Apéndices	66

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Datos generales de la empresa	8
Tabla 2. Marco Legal	19
Tabla 3. Diagnóstico	24
Tabla 4. Resultados Elección COPASST Y Comité De Convivencia Laboral.....	43
Tabla 5. FT-001 Formato Inspección Botiquín	50
Tabla 6. FT-002. Inspección de Sustancias Químicas	51
Tabla 7. Formato de Asistencia	52
Tabla 8. FT -003 Formato Inspección de Extintores.....	53
Tabla 9. FT-004 Formato de entrega de elementos de protección y dotación personal.....	54
Tabla 10. Resumen de lecciones aprendidas	62

Lista de Figuras**Pág.**

Figura 1. Estructura organizacional	11
Figura 2. Sandalia en planta baja para dama.	12
Figura 3. Sandalia en planta alta para dama.	12
Figura 4. Ciclo PHVA.....	22
Figura 5. Nombre: grafico de resultados del diagnostico.....	34
Figura 6. Plancha de votación	42
Figura 7. Elección COPASST y Comité de Convivencia Laboral	43
Figura 8. Realización del acta de elección	44

Lista de Apéndices**Pág.**

Apéndice A. Acta de delegación de Responsabilidad del SG –SST.....	66
Apéndice B. Política Del SG SST	67
Apéndice C. Acta Convocatoria Copasst	68
Apéndice D. Acta Convocatoria Comité	69
Apéndice E. Acta de Escrutinio COPASST.....	70
Apéndice F. Acta de Escrutinio Comité de Convivencia Laboral	72
Apéndice G. Acta de Elección Copasst	73
Apéndice H. Acta de Elección Comité de Convivencia Laboral	74
Apéndice I. Firma Control Asistencia a las Votaciones para la Conformación del Copasst y Comité de Convivencia Laboral.	75
Apéndice J. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	76
Apéndice K. Cronograma del Plan de Trabajo Anual	83
Apéndice L. Procedimientos	84
Apéndice M. Matriz De Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Los Riesgos	85
Apéndice N. Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo	86
Apéndice O. Sistema de Vigilancia Epidemiológica	87
Apéndice P. Indicadores del SG SST.....	88

1. Generalidades

Calzado QUEEN FASHION es una empresa manufacturera del sector del calzado, dedicada al diseño, fabricación y venta de sandalia en planta para mujer, con fines lucrativos. Ubicada en Bucaramanga, tiene como objetivos producir productos de calidad en piel y sintético, ofreciendo confort y diseños actuales y originales.

En el cuadro a continuación se describen los datos generales de la empresa.

Tabla 1.

Datos generales de la empresa

ITEM	DESCRIPCIÓN
Razón social	QUEEN FASHION
Representante legal	Fray David Velasco Angarita
NIT	1.098.634.460-3
Ubicación	Calle 51 #14-60 Piso 4
Teléfono	318 708 1070 - 6 429853
Correo	queen_fashion@hotmail.es

Actualmente la empresa cuenta con un recurso humano de 19 personas, ubicadas de acuerdo a sus funciones de la siguiente manera:

- 15 operativos.

- 4 administrativos.

1.1. Misión

Somos una empresa dinámica que diseña y fabrica calzado femenino de excelente calidad, dirigido a consumidores que buscan elegancia, diseños de vanguardia, exclusividad, confort e identidad, contando con mano de obra calificada y experimentada, generando un confort, y contando con diseños y materiales en cuero estableciendo la perfección del producto, buscando la satisfacción del cliente, imponiendo tendencia y estilo.

1.2 Visión

En el 2020 Calzado Queen logrará un posicionamiento entre las mejores empresas de calzado, a través del cumplimiento de metas comerciales, legales, en seguridad industrial y logística lo cual brindará una estabilidad comercial y una consolidación en el mercado, logrando así marcar la diferencia como una empresa comprometida y al servicio de las necesidades del cliente generando una identidad en su línea de calzado a través del confort, calidad y la incorporación de la marroquinería ofreciendo un producto más completo y de calidad al cliente y de esta manera cumplir con la evolución de los criterios de fabricación del calzado.

1.3 Principios empresariales

Proporcionar productos con estándares de calidad a nuestros clientes.

Cumplir con las expectativas de nuestros clientes.

Mejorar continuamente la eficacia de nuestros procesos productivos.

Lograr el sostenimiento, generando una rentabilidad y crecimiento empresarial fortaleciendo la gestión del desempeño de nuestro equipo humano, fundamentado en las competencias necesarias para el cumplimiento de los procesos y la misión de la empresa.

1.4 Valores empresariales

Honestidad: Somos coherentes con el pensar, decir y actuar, enmarcados dentro de los principios y valores empresariales. La honestidad es un valor que manifestamos con actitudes correctas, claras, transparentes y éticas.

Servicio al cliente: Satisfacemos y superamos las expectativas de quienes esperan una respuesta del grupo empresarial, generando un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y fidelidad.

Trabajo en equipo: Estamos comprometidos y convencidos en un trabajo en equipo armonioso disciplinado y comprometido con la empresa y con nuestros clientes.

Cumplimiento y compromisos: Somos conscientes y responsables por el cumplimiento de los resultados y las metas esperadas, por la satisfacción de nuestros clientes, por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal empresarial y familiar.

1.5 Estructura Organizacional

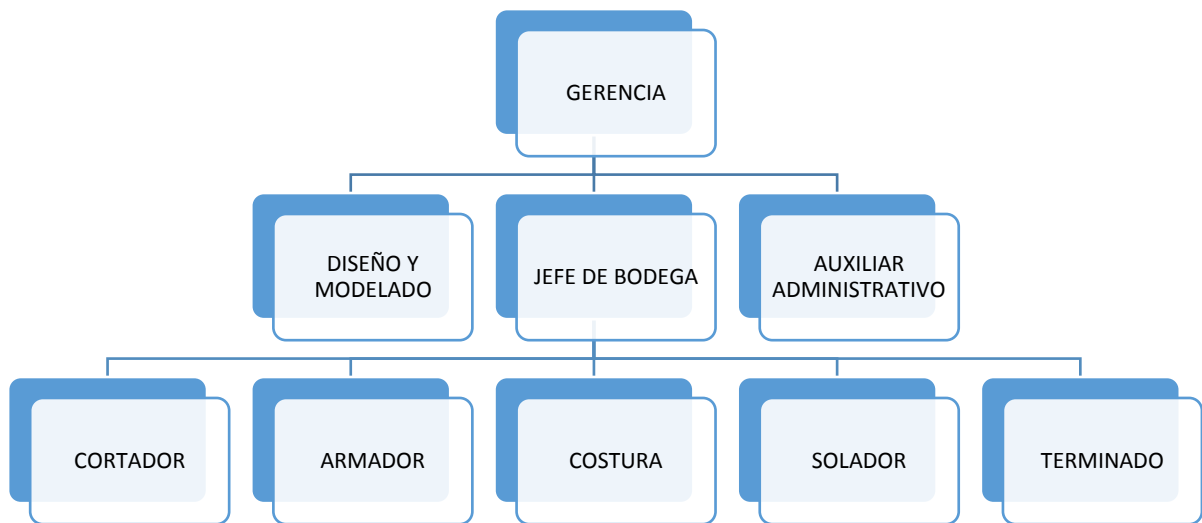


Figura 1. Estructura organizacional

1.6 Productos

Actualmente Calzado QUEEN FASHION trabaja con dos diferentes tipos de líneas de calzado para dama, expuestas a continuación:



Figura 2. Sandalia en planta baja para dama.



Figura 3. Sandalia en planta alta para dama.

2. Descripción del Proyecto

2.1 Planteamiento del problema

Ha llegado el momento en el que las empresas están viendo más y más la necesidad de implementar diferentes tipos de sistemas de gestión, los cuales facilitan la administración y organización de sus diferentes áreas de trabajo. El acelerado crecimiento de la competencia, y la legislación colombiana intensifican esta realidad, adicionalmente los datos históricos de accidentalidad laboral en Colombia, son altos a pesar de haber disminuido, según Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos) en promedio 631.519 accidentes de trabajo y 9380 enfermedades laborales son las que ocurren anualmente en nuestro país, de los cuales el sector manufacturero es el segundo mayor contribuyente. Estos datos son los registrados en las compañías responsables, sin embargo, son muchos los accidentes que no son reportados. Son estas razones por las que un adecuado diseño e implementación del SG-SST ha cobrado tanta importancia.

QUEEN FASHION es una empresa en crecimiento que conoce sus responsabilidades con los colaboradores, y es consciente de los riesgos a los cuales día a día estos se ven expuestos por sus actividades. La empresa ya ha tenido experiencias de accidentes laborales, de ahí que sus responsables expresen su voluntad por cumplir los requerimientos legales, y ponerse al nivel de las grandes empresas fabricantes de calzado en materia de SST. De igual manera encuentra la necesidad de dar un paso para mejorar el ambiente laboral, cuidar la integridad de sus

colaboradores y capacitarlos para que estén listos a reaccionar de mejor manera en cualquier situación de emergencia.

Por estas razones, en las que todas las organizaciones se ven incluidas, y que la legislación nacional contempla, defendiendo a las personas que cada día se exponen a riesgos de todo tipo, es trascendental para QUEEN FASHION, anticipar y dar cumplimiento a las exigencias; evitando de esta manera incurrir en gastos por accidentes, enfermedades laborales o en sanciones.

2.2. Justificación

Todos los procesos requeridos para la actividad comercial de QUEEN FASHION, tienen en menor o mayor medida riesgos propios de sus actividades, que son constantes amenazas de accidentes y enfermedades laborales, de ahí la necesidad de eliminar, minimizar o controlar los mismos por medio de las herramientas y metodologías disponibles, para la implementación del SG-SST en QUEEN FASHION, se utilizará la metodología propuesta por el artículo 4 del decreto 1443 de 2014, ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Asimismo dando cumplimiento a las exigencias legales vigentes, como lo es el plazo para la implementación, en el artículo primero del decreto 171 de 2016 que dicta *Artículo 1. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedará así: "Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de*

Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Este procedimiento contribuiría al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, y todas las condiciones para que propendan a un ambiente de trabajo sano, seguro y agradable, motivando más sus labores diarias.

2.3. Objetivos

2.3.1 Objetivo general

- Diseñar e implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo a partir del decreto 1443 del 2014 para calzado QUEEN FASHION.

2.3.2 Objetivos específicos

- Realizar y analizar un diagnóstico en QUEEN FASHION identificando el grado de cumplimiento de las exigencias del decreto 1443 del 2014.
- Elaborar la política de SST para QUEEN FASHION con el objetivo de expresar los compromisos y responsabilidades de la empresa.
- Realizar una identificación de los peligros, valoración de riesgos en las actividades del personal por medio de una matriz de riesgos con el fin de identificarlos y gestionarlos.

- Elaborar la documentación requerida bajo los lineamientos del decreto 1443 del 2014 dándole cumplimiento a la norma.
- Sensibilizar e iniciar la implementación del SG-SST en la empresa, cumpliendo con la normatividad vigente.
- Realizar una evaluación final del estado del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de dimensionar los avances obtenidos.

3. Marco Referencial

3.1 Marco Conceptual

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

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo 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 de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Condiciones de trabajo: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador. Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo

capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: 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.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Incidente de trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Grado de riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos. Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Exámenes ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.

Grado de satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa. (ISO 18001)

3.2 Marco Legal

Tabla 2.

Marco Legal

AÑO, LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
1979: Resolución 2400	Estatuto de la Seguridad industrial
1984: Decreto 614	Norma que determina las bases para la organización y administración de SST.
1986: Resolución 2013	Comité Paritario de SST
1989: Resolución 1016	Reglamenta los programas de SST en las empresas.
1990: Resolución 1792	Valores límites contra ruido
1992: Resolución 1075	Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.

AÑO, LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
1992: Resolución 10834	Clasificación toxica plaguicidas.
1994: Decreto 1772	Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
1996: Decreto 1530	Afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
1997: Ley 361	Integración laboral a personas discapacitadas
2003: Ley 828	Control a la evasión del sistema de seguridad Social
2003: Decreto 2090	Define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones.
2003: Ley 860	Requisitos para obtener la pensión de invalidez
2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social	Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.
2005: Resolución 0156	Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
2006: Ley 1010	Definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
2006: Resolución 627	Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
2007: Resolución 1401	Procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo
2007: Resolución 2346	Práctica de evaluaciones médicas, manejo y contenido de historias clínicas.
2007: Resolución 1855	Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.
2007: Resolución 2646	Programa empresarial de riesgo psicosocial.
2008: Resolución 1013	Guías de Atención Integral en SST.
2009: Resolución 1918	Práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas
2009: Decreto 2566	Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
2012: Ley 1562	Modifica el sistema de riesgos profesionales así como la adecuación y disposición de términos y definiciones en materia de salud ocupacional, Deroga conceptos del Decreto 1295 de 1994.
2014: Decreto 1443	Por el cual se dictan las directrices de obligatorio cumplimiento para el establecimiento de un SG-SST
2014: Decreto 1507	Manual Único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral
Norma Técnica Colombiana (NTC) 4441	Sobre la cual se determinan las inspecciones planeadas, establece los pasos por seguir y los requisitos de un programa de inspecciones de áreas, equipos e instalaciones.

Fuente: Propia

4. Metodología

4.1 Diseño metodológico

La metodología para el diseño e implementación del SG de Seguridad y Salud en el Trabajo para QUEEN FASHION que se tomará como guía, es la recomendada por el Decreto 1443 de 2014, conocida como metodología PHVA o Ciclo Deming. Asimismo es la más usada por otros tipos de desarrollo de sistemas de gestión y certificaciones. Esta metodología PHVA es descrita brevemente en el decreto de la siguiente manera:

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.

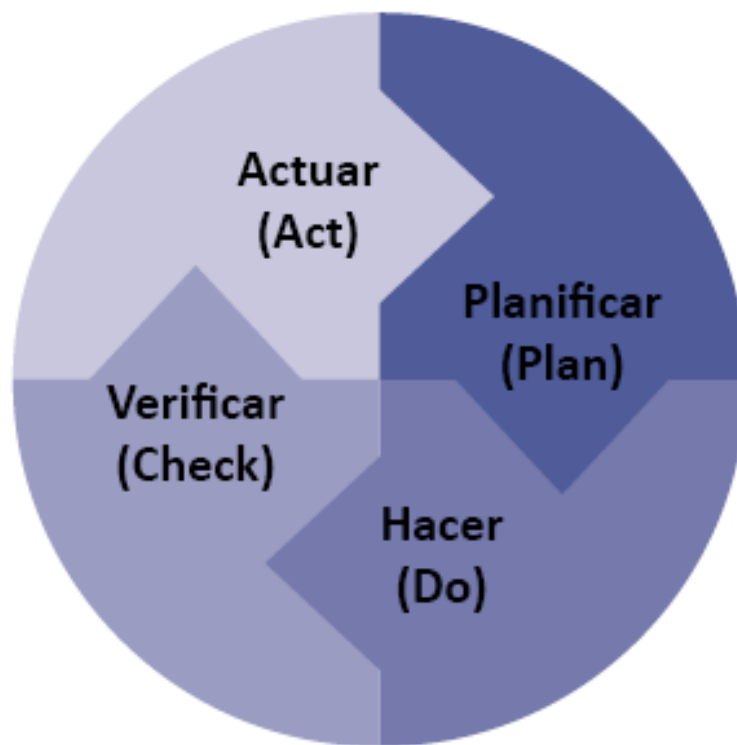


Figura 4. Ciclo PHVA

Fuente: Decreto 1443 de 2014.

4.2 Actividades

1. Diagnóstico y/o evaluación inicial de la empresa con respecto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

3. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.
4. Elaboración y conservación de la documentación del SG-SST.
 - 4.1. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
 - 4.2. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
 - 4.3. Formatos de registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
 - 4.4. Formatos de registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
 - 4.5. Formatos de convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
 - 4.6. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
 - 4.7. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
 - 4.8. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
 - 4.9. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
5. Elaborar el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

6. Realizar el programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
7. Crear herramientas de Medición y evaluación de la gestión en SST.

5. Plan de Trabajo

5.1. Diagnóstico

Tabla 3.

Diagnóstico

1. Planeación

o.	CRITERIO	SI	NO	N/A
1.1	Hay un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), vigente para el año.		X	
1.2	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra adoptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa.			X

2. Recursos

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
2.1	La alta dirección designó un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quien tiene funciones específicas y tiempo definido para cumplir tal tarea.	X		
2.2	Si la empresa tiene menos de veinte trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo	X		
2.3	Si la empresa tiene entre veinte (20) y cincuenta (50) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos ochenta (80) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo			X

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
2.4	Si la empresa tiene entre cincuenta y uno (51) y ciento cincuenta (150) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo, formación como técnico o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con este perfil, el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con capacitación mínima ciento veinte (120) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).			X
2.5	Si la empresa tiene más de ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo formación profesional básica de pregrado o de posgrado en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con entrenamiento mínimo de trescientas (300) horas Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).			X
2.6	La empresa tiene un presupuesto específico, organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.		X	
2.7	Todos los trabajadores, independientes y dependientes están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.	X		
2.8	La empresa paga, conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.		X	
2.9	La empresa verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles. La empresa estipula las medidas que aplica en caso de que éstos incumplan las obligaciones referidas.	X		
2.10	Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores designó el Vigía de seguridad y salud en el trabajo.			X
2.11	Si la empresa tiene diez (10) o más trabajadores, conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus suplentes.		X	
2.12	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo desarrolla las actividades definidas en la normatividad vigente y se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones.		X	
2.13	Un representante del Comité Paritario o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, participa en la investigación de los incidentes, accidentes. Así mismo, el comité paritario o vigía determina las causas básicas de las enfermedades laborales y accidentes y propone al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia y		X	

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
	evalúa los programas que se hayan realizado.			
2.14	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral.		X	
2.15	El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con la normatividad vigente.		X	
2.16	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.		X	
2.18	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos.		X	
2.19	Los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuentan con el certificado emitido por el Ministerio del Trabajo por haber tomado y pasado el curso que dicha Entidad imparta como de obligatorio cumplimiento.		X	

3. Gestión Integral Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
3.1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, elaborada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo. La Política es firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de contratación o vinculación, es fechada y revisada como mínimo una vez al año.		X	
3.2	La Política es accesible a las partes interesadas y se hizo difusión de ella entre los trabajadores.		X	
3.3	La política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluye como mínimo el objetivo de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y la promoción de la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X	
3.4	Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos son medibles, coherente con el Plan de trabajo Anual, se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.		X	
3.5	Los objetivos del SG-SST corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.		X	
3.6	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para alcanzar los		X	

	objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.	
3.7	El Plan de trabajo anual tiene los objetivos del SG-SST las actividades pertinentes para el cumplimiento de este, las metas, los responsables y el cronograma de ejecución de las actividades.	X

4. Gestión de Salud

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
4.1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores.		X	
4.2	Hay información actualizada, de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro), Incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad laboral.		X	
4.3	Están definidas las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.		X	
4.4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la Empresa Promotora de Salud el evento dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al incidente o accidente de trabajo.	X		
4.5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.		X	
4.6	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio.		X	
4.7	Está definidas las actividades de medicina del trabajo que se debe llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.		X	
4.8	Están definidas los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.		X	
4.9	Se tiene definida la frecuencia de los exámenes periódicos según el comportamiento del factor de riesgo, las condiciones de trabajo, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.		X	
4.10	La empresa garantiza que la historia clínica ocupacional de los		X	

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
	trabajadores está bajo la custodia exclusiva de la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes médicos en la empresa.			
4.11	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.		X	
4.12	La empresa analiza la información relativa al comportamiento de la salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios y a las condiciones de salud de ellos.		X	
4.13	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, verifica si se cumplen las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores.		X	
4.14	Hay un programa, que se cumple para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable.		X	
4.15	La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año, (Frecuencia como el número de veces que ocurre un evento, en un periodo de tiempo).		X	
4.16	La empresa mide la severidad de los accidentes del último año. (Severidad es el índice que relaciona el número de días de incapacidad por el número de horas de exposición en un periodo de tiempo determinado)		X	
4.17	La empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Letalidad es la proporción de casos de una enfermedad o evento determinado que resultan mortales en un periodo especificado).		X	
4.18	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Mortalidad es la proporción de muertes en una población durante un periodo determinado)		X	
4.19	La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año. (Prevalencia es el número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un tiempo específico en relación con el número de personas en la población en ese periodo determinado).		X	
4.20	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral del último año. (Incidencia es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado).		X	
4.21	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y general del último año (Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica).		X	

5. Gestión de Peligros y Riesgos

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
5.1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.		X	
5.2	En el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho.		X	
5.3	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.		X	
5.4	El método para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos incluyó el trabajo rutinario o no rutinario y para los puestos incluyó los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo y el grado de peligrosidad y los controles existentes y los que se requiere implantar y se tienen plenamente identificados los trabajadores que se encuentren expuestos de manera Permanente a las actividades de alto riesgos.		X	
5.5	La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo.		X	
5.6	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la normatividad vigente.		X	
5.7	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		X	
5.8	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
5.9	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos físicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		X	
5.10	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.	X		
5.12	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012		X	
5.13	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
5.14	Los trabajadores que están expuestos a peligros/riesgos biológicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligros/riesgos.		X	
5.15	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.		X	
5.16	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
5.17	Los trabajadores que están expuestos a peligros/riesgos químicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligros/riesgos.		X	
5.18	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen seguridad implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012		X	
5.19	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen seguridad, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
5.20	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos seguridad en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		X	
5.21	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen públicos implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el		X	

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
	esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de2012			
5.22	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen públicos, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
5.23	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos públicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		X	
5.24	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen psicosocial, implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de2012		X	
5.25	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen psicosocial, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
5.26	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos psicosocial en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		X	
5.27	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.	X		
5.28	Se aplican criterios técnicos para la selección de los equipos de protección de los equipos de protección personal acorde con los peligros y riesgos de la empresa.		X	
5.29	A cada trabajador se requiere protección de uso personal, se le entregan los EPP y se le reponen de acuerdo a las disposiciones vigentes; gestión de la que se debe dejar evidencia.		X	
5.30	Se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP.		X	
5.31	La empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos.	X		
5.32	Hay un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas y el mismo se cumple según lo planteado.		X	
5.33	Se investigan los incidentes y los accidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.		X	
5.34	Como producto de las investigaciones se plantean acciones preventivas y correctivas.		X	

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
5.35	La empresa ejecuta las acciones preventivas correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales.		X	
5.36	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluyen la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de las mismas.		X	
5.37	Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.		X	
5.38	En la sede hay suministros de agua, servicios sanitarios y mecanismos para controlar los vectores y para disponer adecuadamente excretas y basuras.	X		
5.39	La empresa garantiza que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	X		

6. Gestión de Amenazas

No	CRITERIO	SI	NO	N/A
6.1	Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas.		X	
6.2	Hay un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que incluyen los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad en todos los centros de trabajo.		X	
6.3	Hay brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencia organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa.		X	
6.4	Los integrantes de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias reciben la capacitación y dotación necesaria de acuerdo con el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.		X	
6.5	La empresa dio a conocer el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización.		X	
6.6	El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia.		X	
6.7	Hay un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección control de incendios, y el mismo se cumple según lo planteado.		X	

7. Auditoria

	CRITERIO	SI	NO	N/A
7.1	La empresa cumple con la política y objetivos del SG-SST.		X	
7.2	El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.		X	
7.3	La alta Dirección evalúa una vez al año el SG-SST, sus resultados, son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.		X	
7.4	La empresa planifica con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y salud en el Trabajo, el procedimiento de auditoria del cumplimiento del SG-SST.		X	

8. Mejoramiento

	CRITERIO	SI	NO	N/A
8.1	La empresa garantiza 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 SG-SST, de las auditorias y de la revisión por la dirección.		X	
8.2	Cuando después de la evaluación del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas para subsanar lo detectado.		X	
8.3	La empresa identifica las oportunidades de mejora del SG-SST para el perfeccionamiento de este.		X	

9. Resultados

	CRITERIO	SI	NO	N/A
--	----------	----	----	-----

9.1	La empresa garantiza 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 SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la dirección.	10	88	4
-----	---	----	----	---



Figura 5. Gráfico de resultados del diagnóstico

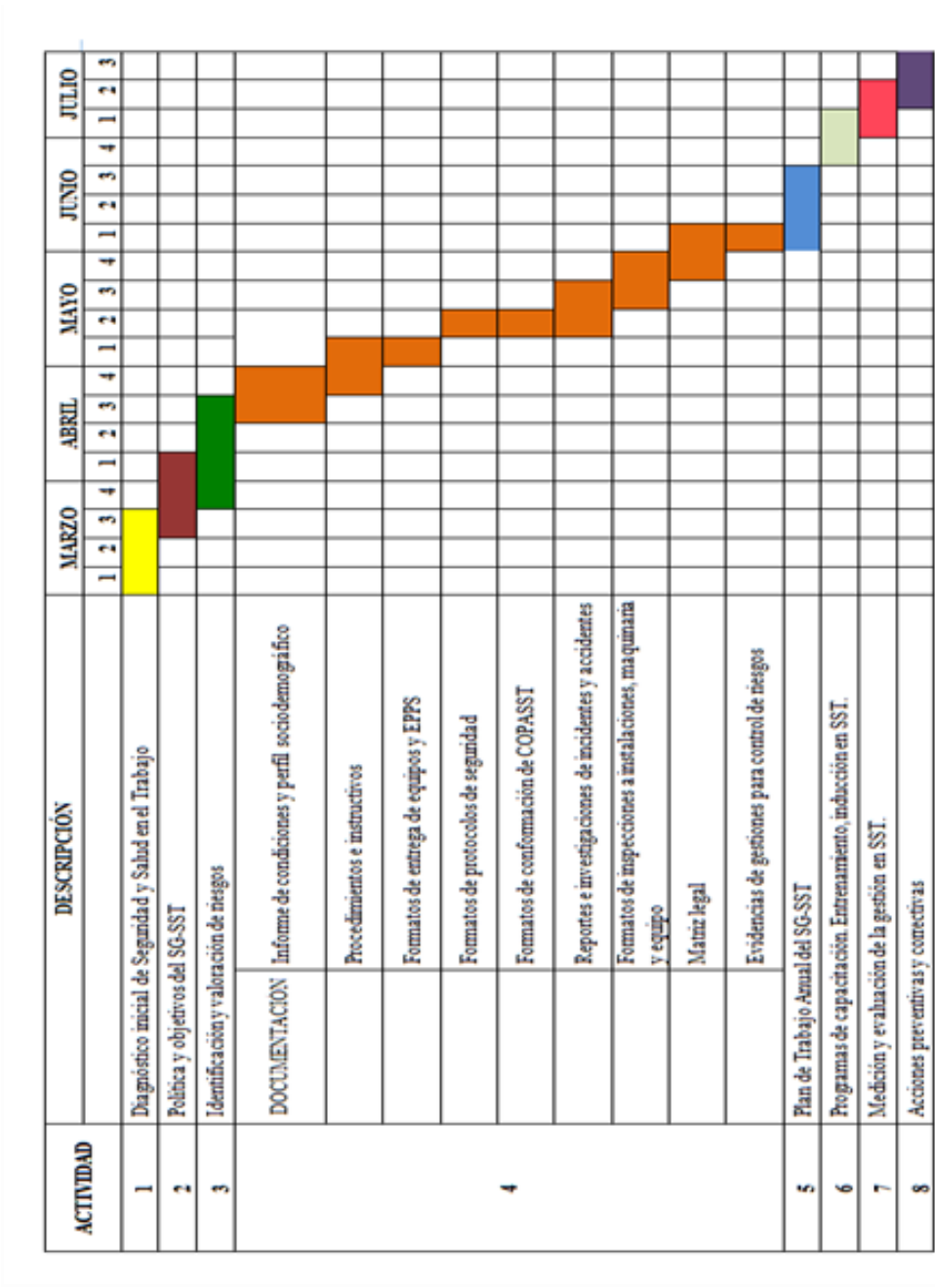
Fuente: Propia

5.2 Conclusiones del diagnóstico

- Se puede observar que la empresa hasta el momento no ha destinado esfuerzos a fortalecer su sistema interno de seguridad y salud en el trabajo, no cuenta con un sistema estructurado. Se evidencia el no cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.
- No se tiene una política de seguridad establecida para el SG-SST.
- No existen normas de higiene y seguridad documentadas, y no hay el debido control operacional.

- Con relación a la planificación no se encuentran procedimientos establecidos, ni la documentación necesaria; aunque la empresa hace entrega de los elementos de protección personal, no tiene registro de suministro y reposición de equipos.
- No obstante QUEEN FASHION identifica y gestiona la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, puesto que conoce la ley y los límites para su elaboración.

6. Diagrama de Gantt



7. Desarrollo

7.1 Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se adoptó de acuerdo al tamaño y características de la empresa. Para llevarlo a cabo, la alta dirección designó a un responsable, quién es la persona encargada de su desarrollo y respectivo cumplimiento. La persona a cargo, es Cesar Mauricio Osorio Gil, practicante de Ingeniería Industrial, quién actualmente se encuentra realizando el curso de capacitación virtual de (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que definió el Ministerio del Trabajo, a través del SENA, en miras de obtener el respectivo certificado y aprobación del mismo. Como evidencia de la responsabilidad asignada se elaboró un acta que fue aprobada y firmada por el gerente de Calzado Queen Fashion.

Apéndice A. Acta de Responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 Responsabilidades del SG-SST

Se establecieron las responsabilidades del empleador, de los trabajadores y de los miembros del COPASST, con el fin de comunicar a toda la organización su respectiva y necesaria participación para la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsabilidades del empleador

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito.
- 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
- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
- Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.
- 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

Responsabilidades de los trabajadores

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el trabajador tendrá las siguientes obligaciones:

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Observar las normas y reglamentos de SST de la empresa

- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
- Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el COPASST tendrá las siguientes obligaciones:

- Proponer y participar en actividades de SST 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 o 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 SST.
 - 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.
- (Ministerio de trabajo, 2015)

7.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Una vez realizado el diagnóstico inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se elaboró la Política del Sistema de Gestión de SST. Esta se consolidó con los responsables dentro de la empresa y teniendo en cuenta los parámetros de diseño para su desarrollo. Incluyendo las responsabilidades que adquirió la empresa en materia de seguridad y salud dentro de todas las áreas de trabajo y los siguientes puntos:

- Mejoramiento continuo
- Promover el mejoramiento de la calidad de vida
- Intervención a los riesgos
- Cumplimiento de la legislación

La política de seguridad y salud en el trabajo hace parte de los documentos del diseño del sistema de gestión, asimismo se integró a las demás políticas implementadas en la empresa.

Apéndice B. Política del SG-SST

7.4 COPASST y Comité de Convivencia Laboral

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de Calzado Queen Fashion. Por esta razón y con el fin de dar cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, la cual indica que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la elección y conformación de dicho comité, el empleador nombró sus representantes (principal y suplente), y los trabajadores eligieron los suyos mediante votación libre. Así mismo, se dio paso a la conformación del Comité de convivencia laboral, esta vez con fin de dar cumplimiento al Artículo 9 de la ley 1010 del 2006 y a la Resolución 2464 del 2008 del Ministerio del Trabajo.

Por motivos de tamaño de la empresa, serán los mismos representantes para cada uno de los comités anteriormente mencionados, con la diferencia que para dar cumplimiento a las funciones del COPASST se reunirán una vez al mes, y los encuentros y reuniones del comité de convivencia laboral serán trimestralmente.

El día 15 de Mayo se realizó y socializó el acta de convocatoria para la conformación de ambos comités. En dicha socialización se les comunicó a los trabajadores las respectivas funciones que desempeñarían los representantes elegidos. Se logró un ambiente de colaboración y participación, e inmediatamente se postularon a los candidatos mencionados a continuación:

1. Jhon Carrillo, solador.
2. Yhon Ribero, cortador láser.
3. Marcela Durán, encargada del control de la producción.

Apéndice C. Acta Convocatoria COPASST

Apéndice D. Acta Convocatoria Comité

El 20 de Mayo, se realizaron las votaciones. Se repartió y explicó la plancha de votación, la cual contó con el nombre de cada uno de los aspirantes y un espacio para el voto en blanco, y a su lado derecho una casilla en la cual se marcaría con una X por el candidato a elegir.

PLANCHA DE VOTACIÓN		ELECCIONES COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL			
Jhon Alexander Carrillo	☐	Nidia Marcela Durán	☐		
Yhon Alexander Ribero	☐	VOTO EN BLANCO	☐		

MARQUE CON UNA X EN EL RECUADRO SITUADO A LA DERECHA DEL NOMBRE DE SU REPRESENTANTE A ELEGIR.

Figura 6. Plancha de votación

Fuente: Realizada por estudiante

Así mismo se diseñó una pequeña urna en la cual ingresarían su plancha de votación con el fin de que al finalizar las votaciones se realizara el conteo inmediatamente.



Figura 7. Elección COPASST y Comité de Convivencia Laboral

Fuente: Tomadas por Estudiante

Al finalizar, se reunieron los dos coordinadores de mesa de votación, los cuales fueron: Cesar Mauricio Osorio y Aura María Angarita. Los resultados obtenidos fueron registrados en el Acta de escrutinio y debidamente comunicados al resto del personal. Cabe resaltar, que en estas votaciones no se contó con la participación de los 20 empleados que actualmente trabajan allí, debido a que para esta temporada hubo una baja en la producción, por lo cual se dio descanso a algunos de los trabajadores, esto mientras la producción se normaliza.

Tabla 4.

Resultados Elección COPASST Y Comité De Convivencia Laboral

RESULTADOS VOTACIONES	
Marcela Durán	7
Yhon Ribero	4
Jhon Carrillo	4
TOTAL	13

Fuente Propia

Apéndice E. Acta de escrutinio COPASST

Apéndice F. Acta de escrutinio Comité De Convivencia Laboral

Seguido a esto, se realizó el acta de elección, donde el representante legal eligió a quienes serían su representante principal y suplente, siendo Fray David Velasco y Aura Maria Angarita respectivamente los elegidos.



Figura 8. Realización del acta de elección

Fuente propia

Apéndice G. Acta de Elección COPASST.

Apéndice H. Acta de Elección Comité de Convivencia Laboral

Apéndice I. Firma Control Asistencia a las Votaciones para la Conformación del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

7.5 Objetivos del SG – SST

Para la creación de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Calzado Queen Fashion, se tuvo en cuenta su conformidad con lo expuesto en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y se tuvo colaboración de los miembros del COPASST, quedando definidos de la siguiente manera:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles de las actividades que ejecuta la organización.
- Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación del Plan anual de Capacitación.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

7.6 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Con fin de dar cumplimiento a la resolución 234 de 2007 y a la ley 962 del 8 de julio del 2005, las cuales derogaron la obligación a las empresas que tengan más de 10 trabajadores permanentes a elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, se creó en Queen Fashion el reglamento de higiene y seguridad Industrial siguiendo los parámetros que considera dicha resolución.

En general éste contiene algunos de los datos generales de la empresa, como dirección, nit, teléfonos, ARL a la que se encuentran afiliados los empleados, entre otros. Adicional, contiene los artículos en los cuales se expresan los diferentes compromisos de Calzado Queen Fashion con referencia a la Higiene y a la Seguridad Industrial y una identificación breve de los tipos de riesgos que abarca la empresa.

Apéndice J. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

7.7 Plan de trabajo anual

Dentro de la organización del Sistema de Gestión se desarrolló en cumplimiento del numeral 7, del artículo 8 del decreto 1443 de 2014, el plan anual de trabajo a través de un cronograma detallado de las actividades, el cual dentro de estas incluye el cumplimiento de las metas del Sistema, las responsabilidades, los recursos y detalla los plazos prudentes para la ejecución, elaboración y documentación de las actividades.

Apéndice K. Cronograma del Plan Anual de Trabajo

7.8 Documentación

7.8.1 Procedimientos

Para dar cumplimiento al artículo 12 del decreto 1443 de 2014, el cual entre todo incluye la realización de los procedimientos y registros de los procesos del sistema de gestión, se elaboraron con base en diferentes referencias externas de procedimientos guía de instituciones y empresas con sistemas implementados y testeados, de ahí se partió para la elaboración y puesta en marcha de los procedimientos específicos para QUEEN FASHION, puesto que al ser una PYME, muchas de las recomendaciones y formalidades de los documentos que por lo general son aplicados, se hacen tediosos y difíciles de implementar en la empresa, principalmente por dos factores determinantes a lo largo de la implementación del sistema, el tamaño de la empresa y el sector en el que se desenvuelve, puesto que históricamente ha sido muy informal e independiente a los sistemas de gestión. Por estas razones se tomaron como guías las formas y redacciones de algunos procedimientos existentes, pero su contenido aplicable fue adaptado a la empresa, propendiendo a facilitar el entendimiento y cumplimiento de los mismos. Los procedimientos cuentan con los siguientes puntos:

1. Objetivo: Describe el propósito y justifican la función que cumple dentro del sistema.
2. Alcance: Incluye al personal, las áreas y funciones que afecta.
3. Normatividad: Justifica legalmente la realización del procedimiento.
4. Definiciones: Explica los términos frecuentes e importantes para facilitar la comprensión del procedimiento a cualquier interesado dentro de la organización o externo a ella.
5. Desarrollo: Describe las actividades, la forma de realizarlas y los formatos o registros producto de la aplicación del procedimiento.

6. Documentos de referencia: Documentos legales o simplemente externos que fueron de guía para el desarrollo o para la posterior aplicación del procedimiento.
7. Anexos: Especifica los listados, registros o formularios que son producto de aplicar el procedimiento.

Se desarrollaron los procedimientos que abarcan los objetivos del Sistema de Gestión de SST, y que permiten el buen funcionamiento del mismo, estos son los procedimientos de:

1. Auditorías internas: Determina los responsables y requisitos para la planificación y ejecución de las Auditorías, también evalúa los resultados y mantiene registros.
2. Comunicación, consulta, participación y toma de decisiones: Define los mecanismos de comunicación, participación y consulta de los trabajadores y personal externo para la prevención de riesgos laborales
3. Acciones preventivas y correctivas: Proporcionar la metodología para identificar, analizar y controlar las causas de las no conformidades reales o potenciales.
4. Gestión del cambio: Identificar y evaluar peligros y riesgos del sistema de gestión y salud en el trabajo asociados con cambios en la organización.
5. Identificación de requisitos legales: Establece la metodología, responsabilidades y controles para la identificación, disponibilidad, actualización y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales.
6. Identificación de peligros: Definir los lineamientos para realizar la correcta identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
7. Investigación de incidentes y accidentes: Permite 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.

Se encuentran en el Apéndice L. Procedimientos.

7.8.2 Formatos y registros

Se crearon diferentes formatos con el fin de llevar un control y tener constancia de las inspecciones que se realizan en lo referente al Sistema de Gestión de la Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo, estos son exigidos por el artículo 12 del decreto 1443 de 2014, debiendo estar debidamente mantenidos, disponibles y actualizados para facilitar su consulta por cualquier miembro de la empresa o las supervisiones del COPASST. Estos formatos fueron los siguientes:

- Formato de inspección del botiquín
- Formato de inspección de sustancias químicas
- Formato de asistencia
- Formato de inspección de extintores
- Formato de entrega de elementos de protección y dotación personal

Inicialmente, se realizó un recorrido por las instalaciones, en donde se logró notar que la empresa no contaba con botiquín, ni ningún artículo para responder a un caso de emergencia o primeros auxilios. Por lo tanto, se procedió a comunicar al gerente un listado de los elementos que debía contener el botiquín y actualmente ya cuenta con la mayoría de artículos, sin embargo, se espera que en la primer inspección realizada por los miembros del COPASST, se marque la

opción “Bien” en el estado de todos los elementos. Adelante se describen unos de los formatos y registros creados para el Sistema de Gestión de Calzado Queen Fashion.

Tabla 5.

FT-001 Formato Inspección Botiquín

	CALZADO QUEEN FASHION -Gestión Documental-		Código: FT-001
	FORMATO INSPECCION DE BOTIQUINES	Versión	1
		Fecha:	05/06/2016

Nombre del que Inspecciona	_____
Cargo	_____
Fecha de Inspección	_____
Ubicación del Botiquín	_____

DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO DEL BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS*	ESTADO B: Bien M: Mal	CANTIDAD	FECHA DE VENCIMIENTO (SI APLICA)
YODOPOVIDONA ESPUMA			
YODOPOVIDONA SOLUCION			
GASA ESTERIL			
ALGODON			
ESPARADRAPO PIEL			
ESPARADRAPO TELA			
SUERO FISIOLÓGICO			
APLICADORES			
TIJERAS			
ALCOHOL			
AGUA DESTILADA			
GUANTES QUIRURGICOS			
TOALLAS HIGIENICAS			
CURITAS			
VENDA ELASTICA PEQUEÑA			
VENDA ELASTICA MEDIANA			
VENDA ELASTICA GRANDE			
BAJALENGUAS			
CAMILLA			
CUELLO ORTOPÉDICO			
INMOVILIZADORES DE EXTREMIDADES			
SLFAPLATA			
TERMOMETRO			
SUERO ORAL			

TAPABOCAS			
OBSERVACIONES:			
* Nota: Solo se deben tener medicamentos en el botiquín si existe personal entrenado para suministrarlo (médico o enfermera)			

Fuente: Propia

Tabla 6.

FT-002. Inspección de Sustancias Químicas

	CALZADO QUEEN FASHION -Gestión Documental-		Código: FT-002	
	FORMATO INSPECCIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS		Versión	1
			Fecha:	05/06/2016
Sede: _____		Nombre de quien hace la Inspección _____		
Fecha: _____		Cargo de quien hace la inspección: _____		
ITEM	SI	NO	OBSERVACIONES	
1. ¿Las sustancias químicas están almacenadas en contenedores debidamente rotulados?				
2. ¿Los contenedores de las sustancias están libres de derrames o fugas?				
3. ¿Se tienen en el lugar de uso las fichas de seguridad de las sustancias químicas usadas?				
4. ¿El personal está utilizando los elementos de protección personal adecuados para el manejo de dichas sustancias?				
5. ¿Las sustancias químicas están almacenadas de forma que no reaccionen entre si o contaminen otros elementos?				
OBSERVACIONES				

Fuente: Propia

También se creó un acta de asistencia, con el fin de que cada vez que se reúna al personal con algún motivo importante, alguna capacitación o charla, quede constancia del tema tratado y del personal que asistió.

Tabla 7.

Formato de Asistencia

ACTA DE ASISTENCIA TEMA: _____ _____			
NO.	NOMBRE TRABAJADOR	CÉDULA	FIRMA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Fuente: Propia

Tabla 9.

FT-004 Formato de entrega de elementos de protección y dotación personal

CALZADO QUEEN FASHION						Código	FT-004
Gestión Documental							
FORMATO DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN Y DOTACIÓN PERSONAL						Versión	1
Nombre del funcionario:							
Cargo:			No. cédula:		Unidad:	No. de entrega:	
ELEMENTO	CANTIDAD	TALLA	FECHA DE ENTREGA	INDICACIÓN DE USO	INDICACIÓN DE ALMACENAMIENTO	VIDA UTIL/FECHA CADUCIDAD	
Observaciones y/o Recomendaciones:							
En aplicación de lo dispuesto en Ley 9 de 1979, artículos 122, 123, y 124, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección personal: a - Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual. b - Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello. c - Informar al Subproceso Seguridad y Salud Ocupacional cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. d - Se hace entrega de manual de elementos de protección personal para su conocimiento, donde en caso deterioro, Actualización o perdida informar al subproceso de salud ocupacional y seguridad industrial para su reposición. Decreto 1295 de 1994, artículo 91: Establece la obligatoriedad del uso de los Elementos de Protección Personal. El no uso de los mismos puede ser causal de despido.							
Nombre y firma del trabajador:							
Nombre y firma del responsable de la entrega de EPP:						Firma del responsable del SG SST:	

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

Para llevar a cabo esta actividad, se consolidó una metodología sugerida por el Ministerio de Trabajo en la Guía Técnica de Implementación Para MIPYMES del Sistema de Gestión de SST. Esta metodología es la Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

De esta manera se realizó la identificación de los riesgos directamente en los lugares de trabajo de cada uno de los operarios, seguidamente se realizó con las zonas administrativas de la empresa. En este punto fue de vital importancia la participación activa de los operarios de maquinaria, y trabajadores puesto que son ellos quienes cada día conocen sus puestos de trabajo, y evalúan sus riesgos, así como hacen su esfuerzo personal por correr el menor riesgo posible en sus respectivas tareas.

Durante la visita a los puestos de trabajo y la recolección de información para la matriz de identificación de riesgos, se pudo notar que entre los riesgos más frecuentes e importantes a resaltar se encuentran:

- Aquellas actividades que incluyen el uso de movimientos repetitivos, y que adicionalmente hacen que los operarios tengan posturas sedentes prolongadas, impidiendo el correcto flujo de circulación y activación de los músculos de la mejor manera.

- Se obtuvo como riesgo crítico, la amenaza constante que representa el uso de líquidos inflamables junto a fosforeras para eliminar el hilo que sobra después de la costura, esto en el proceso de implantillado.
- También mostró el riesgo que representa la ubicación de la empresa (cuarto piso), puesto que parte del personal debe subir y bajar gradas con mercancía constantemente.

La socialización de los resultados permitió que junto al gerente se aterrizaran las propuestas y recomendaciones resultado de la aplicación de la Matriz, de esta manera se pudieron hacer de la manera más acertada y real a las verdaderas necesidades y capacidades de la empresa, y que en corto y mediano plazo se puedan apreciar cambios significativos, tanto en la confianza de los trabajadores y su compromiso con la empresa, como la seguridad del gerente.

Apéndice M. Matriz De Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Los Riesgos.

7.10. Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Adicional a las recomendaciones dadas por el resultado de la identificación y valoración de riesgos, y como respuesta a los resultados del análisis que permitió definir los riesgos que tendrán mayor trascendencia, se documentó un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que proporcionará una respuesta adecuada y control al riesgo mecánico y ergonómico, los cuales están presentes en la mayoría de los puestos de trabajo. Dentro de este se detallan las actividades que permitirán un adecuado control del riesgo, entre las cuales se encuentra:

- Motivación del personal
- Elaboración del perfil ergonómico integral de los puestos de trabajo

- Adecuación de los puestos de trabajo
- Control de trabajo con herramientas manuales
- Atención al trabajador

Apéndice N. Sistema de Vigilancia Epidemiológica

7.11. Programa de Estilos de Vida Saludable

Este programa describe las actividades dirigidas a promover hábitos saludables, y prevenir patologías derivadas del trabajo en la empresa, y con relación a los riesgos identificados y su análisis. Estas actividades son las que se incluirán y desarrollarán en el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión, también incluye la descripción de las pausas activas propuestas a la empresa como medida de control. El programa adicionalmente trabajará en función de estrechar la relación entre los trabajadores, y entre los trabajadores y el empleador. Se realizó con relación a lo propuesto por la Norma Técnica Colombiana OHSAS 1800, (numeral 4.3.3) para la adecuada elaboración del programa, que permitiera su comprensión y aplicación.

Apéndice O. Programa de estilos de vida saludable

7.12 Indicadores

El control y seguimiento de la implementación del sistema de gestión se realizará por medio de 12 indicadores, con los cuales se cubren los puntos clave para el buen desempeño de todos los procesos y actividades que comprenden el sistema, se dividen en indicadores de resultados e

indicadores de procesos, esto con el objetivo de mejorar continuamente y continuar con las políticas de accidentes cero. Y estar en constante control del cumplimiento de los requisitos legales. Estos indicadores partieron de la base de los propuestos por la mayoría de aseguradoras en riesgos laborales, en este caso de POSITIVA S.A. que pretenden abarcar el grueso del sistema en general, y que fueron adaptados a las necesidades de QUEEN FASHION.

7.12.1. Indicadores que evalúan el sistema de SST.

Son los responsables de evaluar y hacer control de las generalidades del sistema de gestión de la SST. Hacen el seguimiento del cumplimiento general de los requisitos del decreto 1443 de 2014, incluyendo desde el control que se le debe hacer a la documentación y su conservación, y las actividades que comprenden el plan anual de trabajo. Los indicadores de procesos son los siguientes:

1. Evaluación inicial: Evalúa la existencia y funcionamiento del SG.
2. Ejecución del plan de trabajo anual: Evalúa la implementación y gestión del sistema.
3. Ejecución del plan de capacitación: Evalúa el funcionamiento del programa de capacitación.
4. Priorización de riesgos: Evalúa la gestión a los riesgos identificados.
5. Reporte e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades: Evalúa la gestión en los reportes e investigación ante un incidente, accidente y/o enfermedad laboral.
6. Estadística de accidentes, incidentes, enfermedades y ausentismo: Evalúa los datos de accidentes, incidentes, enfermedades y ausentismo con referencia a la organización.

7. Conservación de la documentación: Evalúa la existencia y funcionamiento del procedimiento de control de la documentación.
8. Plan para la prevención y atención de emergencias: Evalúa la existencia y funcionamiento del plan para la prevención y atención de emergencias.

7.12.2. Indicadores que evalúan los procesos del Sistema de Gestión.

Se enfocan en hacer control y seguimiento de la eficacia de las actividades más específicas del sistema, incluye el control del cumplimiento de los requisitos y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se describen a continuación:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos: Evalúa el cumplimiento de los requisitos legales.
2. Cumplimiento de los objetivos en SST: Evalúa el cumplimiento de los objetivos propuestos por el sistema.
3. Evaluación de las no conformidades detectadas: Evalúa la gestión dada a las no conformidades detectadas en el plan de trabajo anual.
4. Evaluación de las Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora: Evalúa la gestión de las ACPM en el plan de trabajo propuesto.

Apéndice P. Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo.

8. Resultados

8.1 Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa continuar con el apoyo dado a la implementación del Sistema de Gestión, en cuanto a la asignación de recursos que permitan la evolución y adecuada aplicación del mismo, enfocándose en el mejoramiento continuo.
- Se recomienda que la empresa impulse las habilidades y capacidades de sus empleados de aportar y generar información, potencializando su compromiso con el Sistema de Gestión y que permita el mejoramiento del mismo con la información que estos generen, así como darle apoyo y acompañamiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo que cumplan de la mejor manera las funciones asignadas.
- Continuar con la implementación del Sistema, enfocar esfuerzos en permitir que el programa se desarrolle en su totalidad, con respecto a documentación y aplicación para continuar su puesta en marcha. Fortaleciendo las inspecciones de seguridad, adoptándolas como procesos de la empresa, asimismo cumplir con los cronogramas de actividades y capacitaciones pendientes, actualizándolas de forma permanente según sean las necesidades que se encuentren.
- A la facultad de Ingeniería Industrial aterrizar los ejercicios y programas a las características de los sectores preponderantes de la región (como calzado, confecciones y

joyería), puesto que son en los que hay necesidad de formalización y se puede enfocar el desarrollo de la ingeniería industrial, de igual forma al tamaño de las empresas puesto que el grueso de la industria santandereana son PYMES. Y el énfasis y motivación por el emprendimiento.

8.2 Aportes

- Se apoyó el deseo del gerente por formalizar sus áreas y procesos, aportando seriedad, y generando confianza y compromiso por parte de los empleados hacia la empresa, dejando de lado la informalidad y dejando un impulso por destacar y crecer como empresa pensando en industria.
- Se proporcionó a la empresa el primer paso hacia la incursión en los Sistemas de Gestión, dejando el conocimiento de sus ventajas y funcionamiento, que permitirá que la empresa trabaje en la implementación de un Sistema integrado de Gestión para facilitar los procedimientos y el crecimiento de la empresa.
- Se proporcionó la documentación suficiente para cumplir con las exigencias legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se dejaron los documentos en físico como Sistema de Gestión y fue archivado como parte de la documentación de la empresa.
- Se apoyaron otros procesos de la empresa con relación a la ingeniería industrial, como la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato de vinculación de trabajadores, así como las políticas de contratación, periodos de prueba etc.

8.3 Lecciones aprendidas

Tabla 10.

Resumen de lecciones aprendidas

LECCIÓN	DESCRIPCIÓN	DIFICULTAD/RAZÓN
Manejo y comunicación con el personal	Los cambios, el simple hecho de incluir nueva maquinaria o nuevos procesos y procedimientos, causan alteraciones y crean barreras para llegar a las personas y en especial en el sector del calzado, pero la manera en que se muestran los beneficios resultado de la implementación y garantizar el compromiso de la empresa por el bienestar de los colaboradores, genera el interés y abre los canales de comunicación.	La informalidad y la alta rotación del personal dificultan estas labores, así como la alta fluctuación de demanda que en el sector se conocen como temporadas, dificultan la estabilidad del personal y su compromiso por la empresa.
Aplicación de la Ingeniería Industrial	Llevar la teoría a la práctica, en un sector importante de la economía regional. Aprender a conocer un sector industrial y aterrizar los conocimientos y la legislación nacional a la aplicación según las características, necesidades y capacidades de las empresas.	Muchas de los ejercicios teóricos omiten las características intangibles y subjetivas del recurso humano de las empresas, como también las situaciones y momentos que enseña una práctica empresarial.
Compromiso de la gerencia	Las empresas cambian y mejoran en función de la voluntad y el esfuerzo que hace la alta dirección por crecer e implementar sistemas y metodologías aprobadas y que permitirán en diferentes tiempos ver resultados y modernizar las actividades de la empresa, también aumentar el compromiso y confianza de los empleados con la empresa.	El gerente desde un inicio mostró el interés por mejorar y cumplir con los requisitos legales, alinearse a los procesos de las grandes empresas y crear industria.

8.4 Conclusiones

- Con la realización del diagnóstico inicial se pudo conocer el estado en el que se encontraba la empresa con relación con el cumplimiento de los requisitos legales, los cuales cumplía en un 3%, puesto que no tenía documentación ni un programa de Seguridad y Salud en el trabajo, sin embargo tenía el compromiso por acatar la ley e implementar el Sistema.
- En la elaboración de la política de SST, quedó establecido el compromiso y la responsabilidad de la empresa con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores. Se socializó al 100% de los trabajadores.
- Al realizar la identificación de los peligros y valoración de riesgos en las actividades del personal, por medio de la matriz de riesgos se logró identificar que uno de los riesgos críticos en el que había que reforzar medidas de intervención y control, era el riesgo mecánico, el cual presenta un grado de aceptabilidad de nivel II, que puede ser el más recurrente en el sector por sus características.
- Gracias a la identificación y evaluación de los riesgos realizada en las actividades desarrolladas en Calzado QUEEN FASHION, se pudo implementar medidas de control sobre los peligros existentes, haciendo mucho más seguro el desempeño de las tareas diarias de los trabajadores.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

64

- La evaluación final del estado del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, mostró como resultado un avance del 85% con base en las actividades y elementos aportados al final de la práctica al Sistema de Gestión en Calzado QUEEN FASHION.
- La herramienta clave en el éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, fue la capacitación, formación y concientización del personal, ya que fue indispensable el compromiso de todos los niveles de la organización y la participación en las actividades desarrolladas para el Sistema.

Bibliografía

Congreso de Colombia. *Ley 1562 del 11 de julio de 2012*. Congreso de Colombia. Julio 11, 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Disponible en: <http://mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012/712-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html>

Ministerio de Trabajo. *Decreto 1443 del 31 de julio de 2014*. Presidencia de la Republica de Colombia. Julio 31, 2014. *"Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"*. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>

Guía técnica de implementación para MIPYMES. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Ministerio de trabajo.. Disponible en: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjemc2hirzMAhWG1B4KHZj7COMQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F6418-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.html&usg=AFQjCNGsapWg8AXkqSm-jBXueox9ShmnQQ&sig2=0tAcDvD_QPcT8_anj4Myzw

Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Guía Técnica Colombiana. Bogotá, DC. Colombia. Junio, 2012.

Manual para la elaboración de matrices de peligro de investigaciones y proyectos desarrollados en la universidad EAFIT. Primera Edición. Salud Ocupacional Universidad EAFIT. Mayo, 2010. Disponible en: <http://www.eafit.edu.co/investigacion/comunidad-investigativa/semilleros/Documents/MANUAL%20PARA%20ELABORACION%20DE%20MATRICES%20DE%20PELIGRO%20PARA%20INVESTIGACIONES%20Y%20PROYECTOS.pdf>

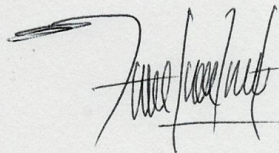
Apéndices

Apéndice A. Acta de delegación de Responsabilidad del SG –SST

Bucaramanga, 05 de Mayo de 2016,

**ACTA DE RESPONSABILIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Dando cumplimiento decreto 1443 de 2014, en su artículo 8, el día 05 de Mayo de 2016 en las instalaciones de la empresa, David Velasco Angarita, GERENTE, en nombre de Calzado QUEEN FASHION VC, asigna como responsable del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo a Cesar Mauricio Osorio Gil, cc. 1098754567, practicante de ingeniería industrial de la Universidad Santo Tomás.



David Velasco Angarita
Gerente

Apéndice B. Política Del SG SST

	CALZADO QUEEN FASHION	FECHA: 15/02/2016
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 01

CALZADO QUEEN FASHION empresa dedicada al diseño y fabricación de calzado, reconoce la importancia de su capital humano y desde su directiva se compromete a:

- Mantener y mejorar continuamente las condiciones y el ambiente laboral.
- Promover la mejora de la calidad de vida, prevención de enfermedades, y accidentes laborales.
- Identificar y fortalecer los controles asociados a los peligros y riesgos en todos los lugares de trabajo.
- Velar por una mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Es nuestro interés y responsabilidad cumplir con la normativa legal vigente, y todas aquellas adicionales que haya suscrito la empresa para el adecuado funcionamiento de su sistema de seguridad y salud en el trabajo, asimismo suministrar los recursos necesarios para la implementación de las medidas de seguridad. Estos compromisos tienen alcance sobre todos los centros de trabajo y todos los colaboradores de la empresa.

DAVID VELASCO - REPRESENTANTE LEGAL

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

68

Apéndice C. Acta Convocatoria COPASST

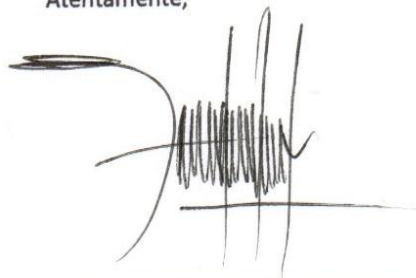
Bucaramanga, 15 Mayo del 2016

ACTA DE CONVOCATORIA COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El GERENTE de **CALZADO QUEEN FASHION** convoca a todos los trabajadores de la empresa, para elegir sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto los principales como sus respectivos suplentes.

La elección se realizará en las instalaciones de la empresa, el día 20 de Mayo del 2016 a las 10:00 am; para lo cual se facilitaran los medios necesarios, además de publicar en cartelera las planchas inscritas antes de la fecha y la hora anteriormente enunciada.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of vertical and horizontal strokes, appearing to be 'FRAY DAVID VELASCO ANGARITA'.

FRAY DAVID VELASCO ANGARITA

GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

69

Apéndice D. Acta Convocatoria Comité

Bucaramanga, 15 Mayo del 2016

ACTA DE CONVOCATORIA COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El GERENTE de **CALZADO QUEEN FASHION** convoca a todos los trabajadores de la empresa, para elegir sus representantes al Comité de Convivencia Laboral, tanto los principales como sus respectivos suplentes.

La elección se realizará en las instalaciones de la empresa, el día 20 de Mayo del 2016 a las 10:00 am; para lo cual se facilitaran los medios necesarios, además de publicar en cartelera las planchas inscritas antes de la fecha y la hora anteriormente enunciada.

Atentamente,



FRAY DAVID VELASCO ANGARITA

GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

70

Apéndice E. Acta de Escrutinio COPASST

Bucaramanga, 20 Mayo del 2016

ACTA DE ESCUTRINIO COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Siendo las 10:00 am del día 20 de Mayo del 2016, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en las instalaciones de **CALZADO QUEEN FASHION**.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores: Cesar Mauricio Osorio Gil como coordinador de la mesa de votación y Aura Maria Angarita como colaborador de la mesa de votación.

Una vez terminadas las votaciones, se da por terminada la elección y se procede a realizar el escrutinio de la mesa de votación, obteniéndose los siguientes resultados.

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS

ASPIRANTE	NÚMERO DE VOTOS
1. Marcela Purán	5
2. Jhon Ribero	4
3. Jhon Carrillo	4
4.	
VOTOS EN BLANCO	0
TOTAL DE VOTOS:	13

Cesar Osorio
Nombre y firma Coordinador de la mesa de votación

Aura Maria Angarita
Nombre y Firma Colaborador de la mesa de votación

[Firma]
FIRMA GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

71

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

72

Apéndice F. Acta de Escrutinio Comité de Convivencia Laboral

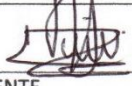
Bucaramanga, 20 Mayo del 2016

ACTA DE ELECCIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

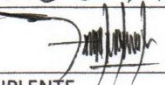
El día 20 de Mayo del 2016 se eligió el Comité de Convivencia Laboral en las instalaciones de **CALZADO QUEEN FASHION**, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 1356 de 2012, y a la Resolución 652 de 2012.

La modalidad utilizada para su elección fue: VOTACIÓN POR URNA

Representantes de los trabajadores:

REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: NIDIA MARCELA DURÁN J.	CÉDULA: 1096512980
CARGO: JEFE DE PRODUCCIÓN	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: YHON ALEXANDER RIBERO	CÉDULA: 91079656
CARGO: CORTADOR LASER	FIRMA: YHON RIBERO

Representantes de los empleadores:

REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: Fray David Velasco A.	CÉDULA: 1.098.634.400
CARGO: Gerente	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: Ana Maria Angarita	CÉDULA: 28.052.758
CARGO: Secretaria	FIRMA: Ana Maria Angarita


FIRMA GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

73

Apéndice G. Acta de Elección COPASST

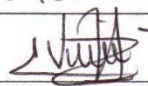
Bucaramanga, 20 Mayo del 2016

ACTA DE ELECCIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

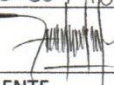
El día 20 de Mayo del 2016 se eligió el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones de **CALZADO QUEEN FASHION**, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a lo dispuesto en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La modalidad utilizada para su elección fue: VOTACIÓN POR URNA

Representantes de los trabajadores:

REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: NIDIA MARCELA DURÁN J.	CÉDULA: 1096512980
CARGO: JEFE DE PRODUCCIÓN	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: YHON ALEXANDER RIBERO	CÉDULA: 91079656
CARGO: CORTADOR LASER	FIRMA: YHON RIBERO

Representantes de los empleadores:

REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: Fray David Velasco Angarita	CÉDULA: 1.098.634.460
CARGO: Gerente	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: Aura Maria Angarita	CÉDULA: 28052758
CARGO: Secretaria	FIRMA: Aura Maria Angarita


FIRMA GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

74

Apéndice H. Acta de Elección Comité de Convivencia Laboral

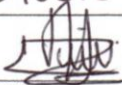
Bucaramanga, 20 Mayo del 2016

ACTA DE ELECCIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El día 20 de Mayo del 2016 se eligió el Comité de Convivencia Laboral en las instalaciones de **CALZADO QUEEN FASHION**, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 1356 de 2012, y a la Resolución 652 de 2012.

La modalidad utilizada para su elección fue: VOTACIÓN POR URNA

Representantes de los trabajadores:

REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: NIDIA MARCELA DURÁN J.	CÉDULA: 1096512980
CARGO: JEFE DE PRODUCCIÓN	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: YUAN ALEXANDER RIBERO	CÉDULA: 91079656
CARGO: CORTADOR LASER	FIRMA: YUAN RIBERO

Representantes de los empleadores:

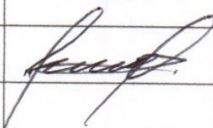
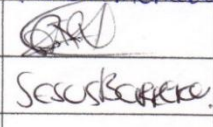
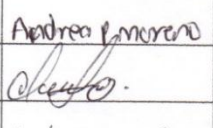
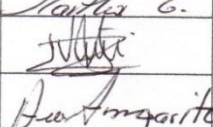
REPRESENTANTE PRINCIPAL	
NOMBRE: Fray David Velasco A.	CÉDULA: 1.098.634.400
CARGO: Gerente	FIRMA: 
REPRESENTANTE SUPLENTE	
NOMBRE: Ana Maria Angarita	CÉDULA: 28.052.758
CARGO: Secretaria	FIRMA: Ana Maria Angarita


FIRMA GERENTE

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

75

Apéndice I. Firma Control Asistencia a las Votaciones para la Conformación del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

ACTA DE ASISTENCIA REGISTRO DE VOTANTES PARA EL COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL			
NO.	NOMBRE TRABAJADOR	CÉDULA	FIRMA
1.	Wilmer Galvis J.	1098718111	
2.	John Alexander Cevallos	91295026	
3.	Pablo Cuavario	91471773	
4.	ALICIA MONCADA	1094268851	Alicia Moncada
5.	Diego Andres Torres	1102372729	
6.	JESUS BARPERA	1098400465	JESUS BARPERA
7.	Andrega Moreno	10918721485	Andrega Moreno
8.	Quirce O. N.	63463428	Quirce O. N.
9.	leidy Diaz Castro	1098768160	leidy Diaz C.
10.	THON ALEXANDER RIBEIRO	91079656	THON RIBEIRO
11.	Martha L. González	63491753	Martha G.
12.	MARCELA DURAN J.	1096512980	
13.	Aura M. Angarito	28052758	Aura Angarito
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Apéndice J. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
---	---

IDENTIFICACION (NIT):	1.098.634.460-3
REPRESENTANTE LEGAL:	Fray David Velasco Angarita
RAZON SOCIAL:	QUEEN FASHION
DEPARTAMENTO:	SANTANDER
DIRECCION:	Calle 51#14-60 Piso 4
TELEFONO:	318 708 1070 - 6 429853
SUCURSALES:	Ninguna
ARL:	POSITIVA – Clase de Riesgo: 3
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA:	1521

QUEEN FASHION presta sus servicios en Fabricación de calzado de cuero y piel, con cualquier tipo de suela. Prescribe el presente reglamento contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1ro.

QUEEN FASHION 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 y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 207, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

77

Sustantivo del trabajo, Ley 9ª. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto Ley 1295/94, Ley 1010 de 2006, Resolución 2346 de 2007, Resolución 2646 de 2008, Ley 1409 de 2012, Ley 1562 de 2012, resolución 1565 de 2014, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2do.

QUEEN FASHION se obliga a promover y a garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Artículo 63 Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 723 de 2013.

ARTICULO 3ro.

QUEEN FASHION se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, elaborado de acuerdo con la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a) Actividades Medicina preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

78

procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Actividades Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento Básico Industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4to.

QUEEN FASHION en el desarrollo de sus actividades los riesgos existentes están constituidos principalmente en:

RIESGO FÍSICO:

- Ruido
- Vibración
- Iluminación
- Temperatura
- Líquidos
- Humos
- Material particulado

RIESGO FÍSICO-QUÍMICO

- Incendio y explosión por presencia y/o manipulación de sustancias combustibles e inflamables

RIESGO QUÍMICO:

- Gases, vapores

RIESGO PÚBLICO

- Situaciones de atraco, hurto, terrorismo u otras situaciones de violencia.

RIESGOS PSICOSOCIALES

- Organización del trabajo
- Estrés

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

79

- Nivel de responsabilidad
- Condiciones de la tarea
- Relaciones de trabajo
- Exposición a baja, media y alta tensión.
- Energía Estática

RIESGO BIOMECÁNICO

- Posturas prolongadas (sedente y/o de pie)
- Movimientos y posiciones repetitivas
- Manipulación y levantamiento de cargas

RIESGO MECÁNICO

- Manejo de Máquinas y herramientas
- Partes en Movimiento
- Manejo maquinas o herramientas manuales
- Izaje y cargas suspendidas
- Proyección Partículas

RIESGO ELÉCTRICO:

- Contacto directo o indirecto

RIESGO LOCATIVO

- Condiciones de almacenamiento
- Caída a desnivel o al mismo nivel
- Infraestructura
- Falta de Orden y aseo
- Superficies en mal estado

RIESGO TRÁNSITO:

- Transporte terrestre y aéreo de personal
- Transporte de materiales y equipos

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

80

NATURALES:

- Sismos, inundaciones, tormentas

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

81

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente o enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5to

QUEEN FASHION y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la Empresa.

ARTICULO 6to

QUEEN FASHION ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7to

Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8°.

El presente Reglamento entra en vigencia a partir de su expedición y durante el tiempo que QUEEN FASHION conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones exigentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

NOMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

FECHA ACTUALIZACION:

Apéndice K. Cronograma del Plan de Trabajo Anual

(Ver carpeta anexo)

Apéndice L. Procedimientos

(Ver Carpeta anexo)

**Apéndice M. Matriz De Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Los
Riesgos**

(Ver Carpeta Anexo)

Apéndice N. Sistema de Vigilancia Epidemiológica

(Ver Carpeta anexo)

Apéndice O. Programa de estilos de vida saludable

(Ver carpeta anexo)

Apéndice P. Indicadores del SG SST

(Ver carpeta anexo)