DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GV ÓPTICA

LINDA SILVANA HENAO TORO
VIVIANA PATRICIA VANEGAS CHICA

UNIVESIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CARTAGO
2018

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GV ÓPTICA

LINDA SILVANA HENAO TORO
VIVIANA PATRICIA VANEGAS CHICA

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

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

UNIVESIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CARTAGO
2018

Nota de aceptación:

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del presidente del jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Cartago (Valle del Cauca), 28 de Mayo de 2018

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios que con su infinito amor, misericordia y bondad me dio la sabiduría y fuerza para nunca desfallecer y alcanzar este logro, a mis hijas Itzahiana y Skarlet Vergara que con su paciencia y cariño han sido mi motor para continuar, a mis padres Carlos Vanegas y Amparo Chica que aunque no estén presentes me formaron con valores y aspiraciones e inculcaron en mi ser una persona de bien, familiares y allegados en quienes encontré una mano amiga en este lugar, además a todas las personas como docentes y amigos que hicieron de este proceso una experiencia amena y agradable,

Viviana Vanegas Chica

Dedico este proyecto a Dios por darme la sabiduría, el entendimiento, la fortaleza en cada área y la capacidad de culminar esta etapa de mi vida, además agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, a mis abuelas por ser mi motor y la fuerza pues siempre creyeron en mí, en mis logros, y en la capacidad de convertir las debilidades y adversidades en fortalezas. A mis amigos incondicionales que con su cariño, aprecio y motivación, me dieron las fuerzas para levantarme y así avanzar en este camino.

Linda Silvana Henao Toro

AGRADECIMIENTOS

Dando infinitas gracias a Dios, que nos lleva de su mano, a nuestra familia, por su amor, apoyo y paciencia, compañeros y amigos que con su presencia y ayuda marcaron la diferencia, y a todas las personas que de alguna forma nos brindaron su mano cuando nos sentíamos desfallecer, a nuestro director de trabajo de grado el doctor Carlos Hernando Ramírez López. Quien supo guiarnos con su conocimiento y experiencia y alentarnos para que fuese posible alcanzar este peldaño, al coordinador del programa. Orlando Posada Orrego además a la profesora la doctora Zayra Urdinola Hincapié por su aporte en cada proceso, a todos los profesores por su dedicación, respeto y profesionalismo con el que procuraron enseñarnos y brindarnos su amistad, de la misma manera a la Universidad del Valle por acogernos y darnos la oportunidad de ampliar nuestro conocimiento, por último a GV óptica por abrir las puertas de su empresa y permitirnos hacer de este proyecto una realidad.

TABLA DE CONTENIDO

Pág
TABLA DE CONTENIDO 6
INTRODUCCIÓN 14
1. PROBLEMA 16
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16
1.1.1 Formulación de la pregunta problema. 17
2. OBJETIVOS 18
2.1 OBJETIVO GENERAL 18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 18
3. JUSTIFICACIÓN 19
4. MARCO REFERENCIAL 20
4.1 ANTECEDENTES 20
4.2 MARCO TEÓRICO 28
4.3 MARCO CONCEPTUAL 41
4.4 MARCO CONTEXTUAL 46
4.5 MARCO HISTÓRICO 50
4.6 MARCO LEGAL 53
5. DISEÑO METODOLÓGICO 66
6. RESULTADOS 70
6.1 ANÁLISIS EXTERNO 70
6.1.1 Dimensión política 70
6.1.2 Dimensión Económica 75
6.1.3 Dimensión demográfica 81
6.1.4 Dimensión tecnológica 85
6.1.6 Dimensión jurídica 94
6.1.7 Matriz de evaluación de factores externos (EFE) 96
6.1.8 Análisis MEFE 98
6.2 ANÁLISIS INTERNO 99
6.2.1 Fortalezas 99
6.2.2 Debilidades 100
6.2.3 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI) 102
6.2.4 Análisis e interpretación MEFI 104
6.3 Matriz FODA 105

6.4 ANÁLISIS DEL SECTOR 109
6.4.1 Intensidad de la rivalidad 110
6.4.2 Amenaza de los nuevos entrantes 113
6.4.3 Poder de negociación con los proveedores 114
6.5 BENCHMARKING 118
6.5.1 Medivisión: 118
6.5.2 Ópticali 118
6.5.3 Ópticalia Visión Center: 118
6.5.4 Matriz del perfil competitivo MPC 119
6.5.5 Radares de comparación valor y valor sopesado 121
6.5.6 Análisis benchmarking 125
6.6 ELABORACIÓN PROPUESTA DE MEJORAMIENTO 126
6.6.1 Diagnóstico de los Estandartes Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 126
6.6.2 Manual del Sistema de Gestión de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 130
6.7 Plan Anual de Trabajo 137
6.7.1 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST 141
6.7.2 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 143
6.7.3 Funciones y Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 145
6.7.4 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 149
6.7.5 Vigía de Seguridad y Seguridad y salud en el trabajo 152
6.7.6 Comité de convivencia laboral 154
6.7.7 Asignación de Recursos para el Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 157
6.7.8 Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo 161
6.7.9 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos 167
6.8 Condiciones de salud en el trabajo 173
6.8.1 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) 184
6.8.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo 186
6.8.3 Programa de Inspecciones Planeadas 195
6.8.3.1 Actividades de Mantenimiento Preventivo 199
6.8.4 Programas de Gestión de Riesgos Específicos 201
6.8.5 Inducción y Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 205
6.8.6 Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 210
6.8.7 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 214
6.8.8 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-ST 221
6.8.9 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión

de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 226
6.9.1 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 230
6.9.2 Objetivos plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 233
6.9.3 IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS 233
6.9.4 IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS, ORGANISMOS DE SOCORRO Y RECURSO HUMANO 237
6.9.6 ANALISIS DE AMENAZAS Y VULNERABILIDAD 240
6.9.7 Gestión del Cambio..... 254
6.9.8 Auditorías internas 259
6.9.9 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN 266
6.10 MEJORA CONTINUA 272
6.10.1 SISTEMA DE MEDICIÓN Y CONTROL 277
7. CONCLUSIONES 285
8. RECOMENDACIONES 286
BIBLÍOGRAFIA 287
WEBGRAFÍA..... 288
ANEXOS 294

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Síntesis Antecedentes 24
Tabla 2. Paradigma 38
Tabla 3. Síntesis marco teórico 38
Tabla 4. Síntesis marco conceptual 45
Tabla 5. Información básica de la empresa. 46
Tabla 6. Historia de la optometría 52
Tabla 7. Matriz de impacto legal 61
Tabla 8. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación 69
Tabla 9. Legislación tributaria 71
Tabla 10. Legislación laboral 72
Tabla 11. Protección a la inversión extranjera 73
Tabla 12. Agremiaciones 74
Tabla 13. Ingreso per cápita 76
Tabla 14. Índice de precios al consumidor 77
Tabla 15. Tratados comerciales (TLC) 78
Tabla 16. Producto interno bruto (PIB) 79
Tabla 17. Tasa representativa del mercado (TRM) 80
Tabla 18. Tasa de natalidad y mortalidad 82
Tabla 19. Evolución de migración e inmigración 83
Tabla 20. Nivel educativo 84
Tabla 21. Nivel de desarrollo tecnológico 86
Tabla 22. Avance en las TIC 87
Tabla 23. Facilidad de acceso a la tecnología 88
Tabla 24. Tamaño de la población 90
Tabla 25. Tasa de desempleo 91
Tabla 26. Nivel de pobreza 92
Tabla 27. Política salarial 93
Tabla 28. Nueva normatividad 95
Tabla 29. Matriz evaluación de factores externos 97
Tabla 30. Matriz de evaluación de factores internos 103
Tabla 31. Matriz FODA 106
Tabla 32. Matriz de perfil competitivo 120
Tabla 33. Resultado autoevaluación inicial 127
Tabla 34. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST 128
Tabla 35. Plan de trabajo anual 137
Tabla 36. Objetivos del SG-SST 141
Tabla 37. Políticas del SG-SST 143
Tabla 38. Funciones y responsabilidades 145
Tabla 39. Reglamento de higiene y seguridad industrial 149
Tabla 40. Vigía de seguridad y Seguridad y salud en el trabajo 152
Tabla 41. Comité de convivencia laboral 154
Tabla 42. Recursos del SG-SST 157
Tabla 43 Documentos de identificación de requisitos legales 161
Tabla 44 Documentos de identificación de peligros y evaluación de riesgos 167
Tabla 45 Priorización del riesgo 172
Tabla 46 Documentos del programa de medicina preventiva y del trabajo 179
Tabla 47 Política de alcoholismo y drogas. 184

Tabla 48 Documentos procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales 186
Tabla 49 Documentos Inspecciones planeadas 195
Tabla 50 Programas de gestión específicos. 201
Tabla 51. Documentos programa de inducción y reinducción 205
Tabla 52. Documentos programa de capacitación y entrenamiento 210
Tabla 53. Documentos para el control de documentos 214
Tabla 54. Documentos comunicaciones internas y externas 222
Tabla 55. Documentos adquisiciones y compras 226
Tabla 56. Documentos del plan de emergencias 230
Tabla 57 Emergencias según su origen que pueden afectar a GV óptica 233
Tabla 58. Organismos de socorro 238
Tabla 59. Límites de aceptabilidad 240
Tabla 60. Factor de vulnerabilidad 242
Tabla 61. Identificación de amenazas 243
Tabla 62. Valoración de vulnerabilidad 244
Tabla 63. Determinación de los controles 245
Tabla 64 Evacuación por tipo de amenaza 250
Tabla 65. Documentos del procedimiento gestión del cambio 255
Tabla 66. Documentos de auditoria interna 259
Tabla 67 Documentos de revisión por la alta dirección. 267
Tabla 68. Documentos acciones correctivas y preventivas 272
Tabla 69. Matriz de indicadores del SG- SST 277

LISTA DE GRÁFICAS

Pág.

Gráfica 1. Estructura organizacional de la empresa. 47
Gráfica 2. Estado de resultados sector salud 109
Gráfica 3. Radar de valor GV Óptica 121
Gráfica 4. Radar de valor sopesado GV Óptica 121
Gráfica 5. Radar de valor Medivisión 122
Gráfica 6. Radar de valor sopesado Medivisión 122
Gráfica 7. Radar de valor Ópticali 123
Gráfica 8. Radar de valor sopesado Ópticali 123
Gráfica 9. Radar de valor Ópticalia 124
Gráfica 10. Radar de valor sopesado Ópticalia 124
Gráfica 11. Cumplimiento por ciclo PHVA 129
Gráfica 12 Edades 173
Gráfica 13 Estatura. 174
Gráfica 14. Enfermedades diagnosticadas 175
Gráfica 15. Enfermedades diagnosticadas 175
Gráfica 16 Síntomas presentados durante los últimos 6 me. 176
Gráfica 17. Síntomas en los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas 177
Gráfica 18. Síntomas presentados durante el trabajo 177
Gráfica 19. Manifestaciones o comportamiento 178
Gráfica 20 Proceso para la investigación del incidente/accidente. 193
Gráfica 21. Interpretación del riesgo 241
Gráfica 22. Esquema general de evacuación 250

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Logo empresa GV óptica 47
Figura 2. Encabezado 216
Figura 3. Ejemplo control de la elaboración 217
Figura 4. Ejemplo control de cambios 218
Figura 5. Localización geográfica GV óptica 231
Figura 6. Entrevista con gerente de GV óptica 298
Figura 7. Entrevista con gerente de GV óptica 298
Figura 8. Entrevista a Opticali 305
Figura 9. Entrevista a Medivisión 305
Figura 10. Entrevista a Opticalia 306
Figura 11 Socialización GV óptica 389
Figura 12 Socialización Gv óptica 389

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1 Cuestionario Condiciones de salud 295
Anexo 2 Ficha de entrevista a gerente de GV óptica 297
Anexo 3 Registro fotográfico de entrevista a gerente de GV óptica 298
Anexo 4 Respuesta solicitud base de datos cámara de comercio 299
Anexo 5 Base de datos de cámara de comercio ópticas en Cartago 300
Anexo 6 Cuestionario entrevista Medivisión 301
Anexo 7 Cuestionario entrevista Opticali 302
Anexo 8 Cuestionario entrevista Opticalia 303
Anexo 9 Fotos entrevista competencia 305
Anexos 10 Objetivos del SG-SST 307
Anexos 11 Política de SG-SST 308
Anexos 12 Formato cronograma de capacitación y entrenamiento 309
Anexos 13 Formato registro de inducción y reinducción 313
Anexos 14 Formato registro de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo 314
Anexos 15 Formato registro asistencia 315
Anexo 16 Formato evaluación de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo 316
Anexo 17 Formato acta de reunión 316
Anexo 18 Formato solicitud, creación, modificación, anulación de documentos 319
Anexo 19 Listado maestro control documentos 320
Anexo 20 Listado maestro control registros 325
Anexo 21 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora 330
Anexo 22 Matriz legal 332
Anexo 23 Formato registro de visitantes 343
Anexo 24 Plan de comunicaciones 344
Anexo 25 Formato seguimiento evaluación de proveedores y compras 348
Anexo 26 Formato registro y autorización del cambio 349
Anexo 27 Política de alcoholismo y drogas 350
Anexo 28 Formato inspecciones planeadas 351
Anexo 29 Formato investigación de accidentes 353
Anexo 30 Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos 356
Anexo 31 Lista de chequeo riesgo ergonómico 368
Anexo 32 Ejercicios pausas activas 368
Anexo 33 Hoja de vida brigadista 372
Anexo 34 Personal brigada de emergencia 374
Anexo 35 Inventario de equipos contra incendio y primeros auxilios 375
Anexo 36 Planos de evacuación y puntos de encuentro 376
Anexo 37 Puntos seguro de encuentro 377
Anexo 38 Señalización 378
Anexo 39 Plan de auditorias 379
Anexo 40 Informe de auditoria 380
Anexo 41 Revisión por la alta dirección 381
Anexo 42 Informe revisión por la ata dirección 382
Anexo 43 Reporte y seguimiento de acciones correctivas y preventivas 383
Anexo 44 Curso 50 horas Linda Silvana Henao Toro 385
Anexo 45 Curso 50 horas Viviana Patricia Vanegas 386
Anexos 46 Diario de campo 387
Anexos 47 Lista de asistencia de la socialización 388
Anexo 48 Registro fotográfico socialización 389

RESUMEN

Esta asesoría se desarrolla bajo el objetivo de diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa GV Óptica, de acuerdo al decreto 1072 del 2015 y la resolución 1111 del 2017 que exige a las empresas implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de la óptica.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado se realiza el diseño del Sistema de Gestión de la empresa GV óptica mediante diferentes herramientas que permitieron reconocer los factores de riesgo e identificar los peligros y así minimizarlos estableciendo controles, generando mayor confianza a sus colaboradores, estableciendo programas y cronogramas con el fin de que estos sean implementados por la empresa y así mismo concientizando acerca de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de su no cumplimiento que puede desencadenar en sanciones de ley, en incremento de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Palabras Claves:

Seguridad y Salud en el Trabajo, Accidentes de Trabajo, Factores de Riesgo, Enfermedades Laborales, Condiciones laborales.

INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía y los diversos convenios internacionales de Colombia con países desarrollados, han obligado a que la legislación laboral en el país sea más estricta y que se ajuste a los requerimientos de los demás países, a las leyes internacionales expedidas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud), entre otros organismos.

Por lo tanto Colombia a lo largo de los años ha venido mejorando las condiciones laborales de sus colaboradores implementando políticas como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el recurso humano, es lo más valioso de toda organización, ya que cumple con las tareas encomendadas para su buen funcionamiento lo cual los hace vulnerables a los diferentes ambientes o espacios en los cuales se desarrolle su actividad, por ende si una empresa desea tener éxito debe garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores, pues esto permite aumentar al mismo tiempo el nivel de productividad y de efectividad en los procesos.

El decreto 1072 del 2015, una compilación del sector trabajo, exige que las empresas implementen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. El desarrollo de este sistema es llevado a cabo a través del ciclo PHVA con el fin de poder prever o anticipar accidentes y enfermedades laborales de esta manera se brinda un efecto positivo sobre el bienestar físico, mental y social de la población trabajadora consiguiendo así la minimización de peligros y accidentes laborales, mejorando la productividad y el ambiente laboral de la empresa.

Por eso para GV óptica es importante esta propuesta de diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo puesto que con ello logrará reconocer los factores de riesgo e identificación de los peligros, para minimizarlos estableciendo controles, generando mayor confianza a sus colaboradores y blindando a la empresa de posibles sanciones de ley; que de acuerdo con la procedencia pueden ser de tipo económicas, de responsabilidad civil, compartida o penal, según la gravedad de la sanción u omisión de la norma; que pueden ser de tipo civil, penal y administrativas.

1. PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La globalización y la competitividad actual, hace que cada día las organizaciones se den cuenta de la importancia del ser humano dentro de ellas, puesto que sin la fuerza de trabajo las organizaciones no tendrían razón de ser, esto hace que se adopten cada día nuevas medidas de seguridad que permitan prevenir de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, siendo obligación de las organizaciones contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de una observación inicial a las condiciones de trabajo de la empresa GV óptica, dedicada a la prestación de servicios en salud visual, se genera la inquietud de investigar la forma apropiada para el Diseño del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar el desempeño de las funciones de los trabajadores, contribuyendo con el control de riesgos de acuerdo con la labor que realicen, de esta manera diseñar dicho sistema y además ampliando y reforzando conocimientos del Administrador de Empresas.

GV óptica no cuenta con un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni procedimientos que den respuesta a esta necesidad, lo cual permite que la organización sea más vulnerable ante situaciones de accidentes, incidentes laborales y enfermedades laborales.

De no diseñar pronto este sistema, se verá retrasada su implementación lo cual conlleva a generar consecuencias negativas para la empresa, como sanciones legales por entes reguladores, y además se corre el riesgo de que la salud y seguridad de sus colaboradores se vean afectadas, aumentando costos por baja productividad, pérdidas de tiempo, entre otros.

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GV óptica, ayudará a llevar un control en cuanto a los factores de riesgo que afecten a la salud y seguridad de los trabajadores.

1.1.1 Formulación de la pregunta problema.

¿Cómo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GV óptica que permita evitar los riesgos e incidentes laborales para el año 2018?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GV óptica, que permita minimizar los riesgos y prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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

C. Analizar la competencia de la organización mediante estudios comparativos con otras organizaciones similares (Benchmarking).

D. Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 y el Estándar Mínimo de Seguridad y Salud en el Trabajo resolución 1111 del 2017.

E. Diseñar el proceso de seguimiento y control para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

En toda organización se busca cumplir con una serie de objetivos que permiten el buen funcionamiento de todas las áreas de la empresa, el recurso humano se ha convertido en lo más importante para esta, Dando paso así a la búsqueda de herramientas que permitan darle tal importancia, con base en esto fue creado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, una normatividad que obliga a los empresarios a implementar políticas de mejora para el cuidado de quienes hacen parte de la organización, como lo son sus colaboradores, proveedores, clientes, y visitantes.

La importancia del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se refleja en el momento de identificar los posibles riegos a los que se exponen las personas en las diferentes áreas en el desempeño de sus funciones, por consiguiente y así diseñar planes de mejoramiento que contribuyen a la búsqueda del bienestar de todos y de igual forma dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo beneficiara a la empresa GV óptica ya que a través de este se busca minimizar riesgos, evitar enfermedades laborales, accidentes, ausentismo, entre otros.

El motivo por el cual el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo no se ha implementado en la empresa GV óptica es porque esta comenzó a desarrollar su actividad económica hace poco, aparte no tenía el conocimiento acerca de la normatividad la cual es explicita en sus requerimientos, de ahí la importante labor que desempeña la Universidad del Valle con sus estudiantes al diseñar dicho sistema, permitiendo así el inicio del cumplimiento de la norma y previniendo futuras sanciones de ley.

Para diseñar dicho sistema, inicialmente es necesario identificar los riesgos a los que se exponen todas las personas que de manera directa o indirecta inciden en los procesos de GV óptica, procurando así dar inicio al diseño de los requerimientos de ley y dejando una puerta abierta para la implementación de este, el cual queda a cargo de la gerencia de la empresa, quien es autónomo en elegir a un profesional en esta área para realizar dicha implementación con base en el diseño inicial realizado por las estudiantes.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

En el desarrollo del trabajo de grado, se requiere tener en cuenta los antecedentes que se refieren a la revisión de trabajos previos sobre la salud ocupacional o el término actual la Seguridad y Salud en el Trabajo, realizados por instituciones de educación superior en nuestro país y que se mencionan a continuación:

Se toma como referencia trabajos enfocados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El primer antecedente fue realizado por Jenny Paola Quintanilla Rubio, estudiante de la Universidad Lasalle de la Facultad de Optometría, el trabajo de grado es el "Diseño del Programa de Salud Ocupacional Visual de una Empresa Marroquinera en sus Departamentos de Administración, Producción y Mecanizado de Piezas".

> Los accidentes y las enfermedades son un problema frecuente dentro de la población trabajadora y causan altos costos derivados de la disminución en la productividad. Se han descrito varios factores asociados con la presencia de estos problemas, entre los cuales se encuentran los físicos, químicos, biológicos, psicolaborales, mecánicos y ergonómicos. También es frecuente en el ambiente extra laboral la presencia de estos factores de riesgo que pueden coadyuvar en la génesis de estas patologías. La legislación colombiana vigente en materia de riesgos profesionales determina las responsabilidades de los empleadores frente a sus empleados, especialmente en la protección de estos y en la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar la ocurrencia tanto de accidentes de trabajo como de enfermedades profesionales (artículo 21 literal D, artículo 22 literal D del decreto 1295 de 1994.[1]

Continuando con el siguiente antecedente del mismo año el trabajo de grado realizado por el estudiante Julia Mercedes Rodas Arenas, estudiante de la Universidad Tecnológica de Pereira, en la facultad de Ingeniería Industrial, quien desarrolló el trabajo de grado nombrado "Evaluación del Programa de Salud Ocupacional para la Empresa Autos de Risaralda S.A.

> De acuerdo con esta propuesta la empresa se ha esmerado por el bienestar de los trabajadores, en el afán de brindarles un ambiente óptimo para realizar su trabajo, ajustado a la legislación vigente en nuestro país de salud ocupacional, creando el programa de Salud Ocupacional, funciones, e implementación que permitan una jornada laboral apta para el bienestar de los trabajadores. La evaluación del programa de salud ocupacional es indispensable para conocer el real funcionamiento del mismo, de forma clara determinar en qué puntos de este se presentan falencias a mejorar. Al realizar esta inspección, además de conocer el estado actual del programa; permite mejorar debilidades del mismo y mantener las condiciones que garanticen bienestar a los trabajadores.[2]

[1]QUINTANILLA R., Jenny P. Universidad La Salle. http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/8520/T50.07%20Q45d.pdf?sequence=1. 2007. [Consulta realizada el 15/12/2016].

[2]RODAS A., Julia M. Universidad Tecnológica de Pereira.

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

> Un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional se diseña con el único objetivo de que las empresas sean más competitivas y productivas; siempre que las empresas adopten adecuados programas de salud ocupacional se podrá lograr un verdadero sistema de prevención. Los sistemas diseñados y desarrollados en forma adecuada son las más efectivas medidas para incrementar la productividad al reducir el ausentismo laboral, incentivar el talento humano y disminuir la accidentabilidad, cuya incidencia afecta notablemente el ritmo de producción y la conservación de máquinas, herramientas e instalaciones.[3]

> Actualizando un poco más los antecedentes, se tomaron los siguientes trabajos presentado en el año 2014. Como el de D. Ricardo Enrique Medina Mailho para la obtención del grado de Doctor el trabajo nombrado "Desde la Historia Hacia el Futuro: Buenas Prácticas para Consolidar la Cultura de La Prevención de Riesgos del Trabajo, a Partir Del Estudio Comparado del Rol de los Agentes Sociales en Argentina Y España" Universidad de Alcalá, en el cual se realizó, el estudio de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo vigentes en Argentina y España, con la finalidad de identificar, salvando las asimetrías culturales, socio político y económico de ambos países, buenas prácticas para la consolidación de la cultura en materia de prevención de riesgos laborales, se realiza un estudio desde el enfoque de la cultura que se tiene en cuanto a la prevención de riesgos laborales, evidenciando unos factores externos e internos que ayudan a comprender desde el marco jurídico que regula las conductas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo de estos dos países y las buenas prácticas cómo se lleva esta cultura de prevención de riesgos en las empresas[4]

Para el año 2014 el antecedente que se tomó es el que documento que elaboró la Universidad del Quindío, donde está contenido el Sistema De Gestión De Seguridad y Salud En El Trabajo(SG-SST) Universidad Del Quindío.

Las empresas actualmente enfrentan el reto de mejorar sus infraestructuras y principalmente su producción y calidad de los productos, respondiendo a los requerimientos del gobierno y a las necesidades de un país en desarrollo.

> El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la

---

http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/784/61362R685ep.pdf?sequence=1. 2007. [Consulta realizada el 15/12/2016].

[3]ALVARADO P., Daniel. – MORA D., Oscar M. Universidad La Salle. http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4097/T11.08%20A96d.pdf?sequence=1. 2008. [Consulta realizada el 15/12/2016].

[4]MAILHO M., Ricardo Enrique,D. Universidad de Alcalá.http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23897/TESIS%20Ricardo%20Enrique%20Medina%20Mailho.pdf?sequence=1. [Consulta realizada el 15/04/2018].

> Universidad del Quindío, reglamentando que todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a garantizar la implementación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la actividad económica, sus riesgos reales y potenciales "tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el Representante Legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, dicho documento."[5]

Ya entrando a referenciar los antecedente del año 2015, se tomaron los trabajos de Adriana Carolina Fonseca Rodríguez estudiante de la Universidad Católica de la facultad de Ingeniería Industrial, este se enfocó en la Propuesta para el Diseño del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa DIFAN S.A.S.

> El proyecto se realiza en una empresa que brinda servicios de asesoría, soluciones efectivas y rápidas a proyectos de mantenimiento industrial y obra civil, con el fin de que cuente con un modelo para la implementación del programa de seguridad y salud ocupacional. Así poder brindar a sus trabajadores y clientes un bienestar físico y mental, que les permita brindar mejores condiciones de trabajo y un mejor progreso para la organización.[6]

Los autores del siguiente trabajo antecedente de la propuesta de investigación, son Deisy Carolina Duitama Cárdenas y Lina Patricia Espitia Rico estudiantes de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con el título Diseño y elaboración del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa "O. C. LA ECONOMÍA" Tunja.

El trabajo desarrolla el programa de salud ocupacional que permite mejorar la calidad de vida y el bienestar del trabajador en la organización y con la implementación del mismo se genera un mejor clima laboral, en el desempeño de las funciones asignadas en la empresa O.C LA ECONOMÍA de la ciudad de Tunja.[7]

Por último el antecedente más actual que se tomó, del mismo año 2016, es el realizado por Elsa Ruth Nieto Ramírez, estudiante de la Universidad Libertadores, de la Facultad Ciencias de la Administración, con el trabajo de grado basado en el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el Fondo de Empleados de Ladrillera Santafé "FELSAN"

> La salud ocupacional en Colombia es un tema que cada vez toma más importancia en Colombia y específicamente desde el año 2014 con la expedición del Decreto 1443, el Gobierno hace nuevas exigencias a las empresas para contar con un sistema de gestión que permita prevenir lesiones y enfermedades originadas por condiciones de trabajo. Todas las

---

[5] Universidad del Quindío. Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi0rfr83_PQAhVQySYKHaMKDLYQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.uniquindio.edu.co%2Fsalud%2Fdescargar.php%3FidFile%3D16360&usg=AFQjCNHSth8uunBNbyFxzKJG8z4P8nHqOQ&sig2=naMYJuGxULrVjUVJ-jAfyA. 2014. [Consulta realizada el 15/12/2016].

[6] DUITAMA C., Deisy C. – ESPITIA R., Lina P. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1495. 2015. [Consulta realizada el 15/12/2016].

[7] FONSECA R., Adriana C. Universidad Católica. http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2819/2/RAE%20TRABAJO%20CAROLINA.pdf. 2015. [Consulta realizada el 15/12/2016].

empresas pueden conseguir ventajas significativas de su inversión en SST. Unas sencillas mejoras pueden aumentar la competitividad, la rentabilidad y la motivación de los trabajadores. La puesta en práctica de un sistema de gestión de SST ofrece un marco eficaz para prevenir o reducir al mínimo los accidentes y enfermedades. El propósito de este trabajo es elaborar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Fondo de Empleados de Ladrillera Santafé, entidad del sector Solidario.[8]

¿.pdf.2016. [Consulta realizada el 15/12/2016].

A continuación se reflejara la matriz de análisis de los antecedentes, sintetizando así los trabajos de grado que fueron un referente importante a la hora de elaborar la propuesta del diseño sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales permitieron dar un más claro aporte para la investigación.

Tabla 1. Síntesis Antecedentes

TIPO	TÍTULO	AUTOR	TOMADO DE	LOCALIZADO	CARACTERÍSTICA PRINCIPAL
Trabajo de Grado	Evaluación del Programa de Salud Ocupacional para la Empresa Autos de Risaralda S.A.	Julia Mercedes Rodas Arenas	Facultad de ingeniería industrial. Universidad Tecnológica de Pereira, en la	Pereira	Se realiza la evaluación del programa de salud ocupacional para conocer el funcionamiento de esta, además, permite determinar cuáles son las falencias que impiden mantener las condiciones que garanticen el bienestar de los trabajadores con el fin de ser mejoradas.
Trabajo de Grado	el Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en El Trabajo (SG-SST) Universidad Del Quindío	Universidad del Quindío	Universidad del Quindío	Armenia, Quindío	Los requerimientos y exigencias a la cual se enfrentan las empresas y universidades es muy alta, es por eso que la universidad del Quindío establece el SG-SST para que todos aquellos que hagan parte de esta garanticen su implementación, mantenimiento y mejoramiento.

Tabla 1. (Continuación)					
TIPO	**TÍTULO**	**AUTOR**	**TOMADO DE**	**LOCALIZADO**	**CARACTERÍSTICA PRINCIPAL**
Trabajo de Grado	Diseño y elaboración del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa "O. C. la ECONOMÍA Tunja	Deisy Carolina Duitama Cárdenas y Lina Patricia Espitia Rico	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	Tunja	Se desarrolla el programa de Salud Ocupacional el cual permitirá mejorar el bienestar del trabajador, calidad de vida y generar un buen clima dentro de la organización.
Trabajo de Grado	Diseño del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa DIFAN S.A.S	Adriana Carolina Fonseca Rodríguez	Universidad Católica Facultad de Ingeniería Industrial	Bogotá	Es fundamental brindar a los trabajadores de la empresa DIFAN S.A.S. un programa de Seguridad y Salud Ocupacional que les permita mejorar las condiciones de trabajo.
Trabajo de grado	Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el Fondo de Empleados de Ladrillera Santafé “FELSAN”	Elsa Ruth Nieto Ramírez	Fundación Universitaria los Libertadores Facultad Ciencias de la Administración	Bogotá	Se elabora el SG-SST para el fondo de empleados de la ladrillera Santafé, con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo y promover l a salud de sus trabajadores.

Tabla 1. (Continuación)

TIPO	TÍTULO	AUTOR	TOMADO DE	LOCALIZADO	CARACTERÍSTICA PRINCIPAL
Trabajo de Grado	Diseño del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial para la Empresa Gilpa Impresores S.A.	Daniel Alvarado Patiño Oscar Mauricio Mora Durán	Facultad de Administración de empresas Universidad La Salle	Bogotá	Un buen sistema de Seguridad y salud ocupacional logrará un verdadero sistema de prevención a través de unos adecuados programas en los cuales se verá reflejada la productividad al verse reducido el ausentismo laboral y la accidentalidad.
Trabajo de grado	Diseño del Programa de Salud Ocupacional Visual de una Empresa Marroquinera en sus Departamentos de Administración, Producción y Mecanizado de Piezas	Jenny Paola Quintanilla Rubio	Facultad de Optometría Universidad La Salle	Bogotá	Se ha demostrado que Los accidentes y las enfermedades son un problema frecuente dentro de la población trabajadora, ya que causan altos costos derivados de la disminución de la productividad.

Tabla 1. (Continuación)

TIPO	TÍTULO	AUTOR	TOMADO DE	LOCALIZADO	CARACTERÍSTICA PRINCIPAL
Tesis Doctoral	Desde la Historia hacia el Futuro: Buenas Prácticas para Consolidar la Cultura de la Prevención de Riesgos del Trabajo, a Partir Del Estudio Comparado del Rol de los Agentes Sociales en Argentina Y España	D. Ricardo Enrique Medina Mailho	Facultad de Derecho Universidad de Alcalá	Madrid, España	Se realiza una investigación desde el enfoque de la cultura que se tiene en Argentina y España, en cuanto a la prevención de riesgos laborales desde el marco jurídico que regula las conductas en el ámbito de Seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia

4.2 MARCO TEÓRICO

Es importante tener como referencia los conocimientos y la experiencia de teóricos contemporáneos y de gran experiencia en el tema de estudio que se aborda, es por eso que a continuación se citan algunos párrafos y textos de la literatura como complemento del presente anteproyecto de grado.

Es importante tener en cuenta que al hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo se hace referencia a dos términos importantes, la relación seguridad- salud son partícipes constantes en espacios y/o actividades cotidianas de nuestras vidas.

> Se resalta que el estudio está basado en el paradigma Clásico o Tradicional, ya que este abarca una de las escuelas relacionadas con el factor humano, dentro de las organizaciones, que es la escuela de las relaciones humanas, la cual hace referencia a que "la organización industrial es un sistema social que comprende el comportamiento de los empleados en el trabajo, las actividades del grupo sus satisfacciones y sus insatisfacciones son el resultado de las interacciones".[9]
>
> Este paradigma también contiene la jerarquía de las necesidades propuesta por Maslow, estas son: Fisiológicas, Seguridad y salvedad de peligro[10] así mismo hace referencia a los factores extrínsecos e intrínsecos por Herzberg. "Las condiciones extrínsecas son aquellas de carácter externo a la esencia misma del trabajo y que son importantes para desarrollar este, pero que no constituyen una fuente de motivación. Los factores de estas condiciones son: el salario, la seguridad del puesto, las condiciones de trabajo entre otros. Las condiciones intrínsecas del puesto existen y funcionan para construir fuertes niveles de motivación que pueden originar un buen desempeño".[11]
>
> Se toma la Escuela de las Relaciones Humanas ya que esta trata acerca de un enfoque humanístico dentro de las organizaciones dejando atrás a Adam Smith, Charles Babbage, Frederick Winslow Taylor y Max Weber, los cuales se orientaban en la división, en la especialización, en la productividad, y la racionalización del trabajo, con el estudio de tiempos y movimientos, y la burocracia.
>
> Por otra parte dejando a un lado lo anteriormente dicho, llega la Escuela de las Relaciones Humanas en la ciencia de la administración, en la cual su precursor fue Elton Mayo, quien comenzó a interesarse por temas de la rotación del empleo, la desmotivación de los empleados y descenso de productividad de la industria de principios del siglo XX.[12]

El desarrollo de su investigación se efectuó en la fábrica de la Western Electric Company, situada

[9] MURILLO V, Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007. Pág. 12.
[10] Ibíd. Pág. 13.
[11] Ibíd. Pág. 13-14.
[12] MURILLO VARGAS, Guillermo. ZAPATA DOMÍNGUEZ, Álvaro. MARTÍNEZ CRESPO, Jenny. ÁVILA DÁVALOS. Hernán. SALAS PÁRAMO, Jairo. LÓPEZ ARELLANO, Hernán. TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. Colombia: Ecoe Ediciones, 2007.P.314.

en barrio Hawthorne, las cuales fueron concebidas para estudiar el factor humano. Le dio otro rumbo al ser humano dentro de la organización interesándose por él, diciendo que no podía ser tratado como una máquina de necesidades, ya que por el contrario este tenía la necesidad de sentirse involucrado, implicado, solicitado, considerado en lo que hace, a lo que se ha llamado efecto Hawthorne.[13]

> Mayo con sus investigaciones y sus colegas fueron pioneros en utilizar métodos científicos para estudiar a las personas en el ambiente de trabajo. Esta escuela es tomada como referencia en relación con el tema objeto de estudio ya que la propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se fundamenta en el ser humano, además como el ambiente y las condiciones de trabajo tienen repercusiones sobre este.
>
> Después de todo esto y de haber surgido la escuela de las relaciones humanas se da paso al origen de la teoría de las relaciones humanas cuyo principal objetivo es "la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, surgida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse".[14]
>
> La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1880 – 1949) es muy relevante en las organizaciones, puesto que, las actividades de los grupos, sus satisfacciones y sus insatisfacciones, se pueden considerar como manifestaciones de un modelo complejo de interacciones. Hay muchos aspectos de la vida social de una empresa que no se encuentran representados en la organización formal. A la anterior constatación condujeron los estudios de la planta de Hawthorne, liderado por Elton Mayo en 1923 hasta 1932, cuando la administración "descubrió" el factor humano con la conocida "iluminación" que dio origen a la Escuela de las Relaciones Humanas, y así mismo a la teoría de las relaciones humanas.
>
> En ideas generales Elton Mayo hace referencia a la teoría de las relaciones humanas, donde toma su supuesto principal el cual descubre que la organización es un organismo social porque el hombre es un "ser social" ya que los individuos no son seres aislados sino miembros de una diversidad de grupos; por tanto, destacan la existencia de los grupos informales y los líderes informales. Los temas que aborda esta teoría son la motivación, satisfacción en el trabajo y productividad, liderazgo, dirección, dinámica de grupos, trabajo en equipo y el desarrolla organizacional.[15]

A continuación se mencionan otras teorías que hacen referencia al problema de investigación.

> La Teoría de Frederick Herzberg la motivación-higiene, la cual hace referencia a los factores extrínsecos e intrínsecos. "Las condiciones extrínsecas son aquellas de carácter externo a la esencia misma del trabajo

[13] Ibíd. P.316
[14] Ibíd.P.318
[15] ZAPATA D., Álvaro. MURILLO V., Guillermo. MARTÍNEZ C., Jenny. Organización y Management naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza. Programa Editorial Universidad del Valle. Primera edición. 2006. Pág. 68.

> y que son importantes para el desarrollo de este, pero que no constituyen una fuente de motivación. Los factores de estas condiciones son: el salario, la seguridad del puesto, las condiciones de trabajo entre otros. Las condiciones intrínsecas del puesto existen y funcionan para construir fuertes niveles de motivación que pueden originar un buen desempeño".[16]

En ideas generales de Herzberg, se concluye que dos factores distintos influyen en la motivación de cada individuo con su trabajo, los cuales son los factores extrínsecos e intrínsecos, estos se encuentran presentes en las organizaciones y pueden determinar insatisfacción como lo son las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, abarcando las condiciones físicas y ambientales de su supervisión, entre otros.

Por otra parte, los que determinan la satisfacción, estos hacen referencia al contenido del encargado de las tareas y deberes relacionados al cargo, que producen un efecto de satisfacción y aumento de productividad, además se resalta que tanto las condiciones internas y externas son las que generan un buen clima y motivación dentro la organización.

> La teoría general de los sistemas la cual hace referencia a que "una organización es un sistema compuesto por un conjunto de subsistemas que tienen determinadas funciones y en donde cada uno está en interacción con otros subsistemas. Una organización insume información y materia – energía de su ambiente y, después de procesar estos elementos, los produce. En esta forma, los cambios en el ambiente tienen un impacto continuo sobre la organización, de manera que siempre está ajustándose a los cambios ambientales, a la inversa, los cambios inversos de la organización tienen un impacto continuo sobre su ambiente". (Katz y Kahn 1966)[17].

La teoría general de los sistemas, es aquella la cual nos permite comprenderla desde diferentes enfoques ya que un sistema varía de acuerdo a su naturaleza: cerrado o abierto, de acuerdo al tipo: físico o abstractos. Por otra parte el sistema al cual hace referencia el planteamiento del problema es un sistema abierto, el cual desarrolla un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, se debe agregar que este se encuentra relacionado con su entorno, del cual recibe entradas en forma de recursos humanos e insumos que son necesarios para dar vida al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, también se encuentra la transformación de estas entradas para obtener un resultado en forma de servicio como lo son las salidas y por último se encuentra la retroalimentación. Todo esto hace que un sistema funcione óptimamente en la organización, respondiendo a los cambios que se presenten en el ambiente.

Para desarrollar la investigación, se toma como referencia a Fred R. David en su libro "Conceptos de Administración Estratégica", para la realización del análisis externo e interno por medio de la matriz de factores externos (EFE) y la matriz de factores internos (EFI). A su vez para el análisis del sector se toma Michael Porter, el cual permite interpretar aspectos como: competidores, sustitutos, proveedores, nuevos competidores y clientes. Con respecto a el análisis del análisis del sector y de la competencia mediante el benchmarking, se toma a Betancourt y su libro "Análisis sectorial y competitividad".

Para Fred R, David "La matriz de las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas (FODA) es una herramienta de ajuste importante que ayuda a los gerentes a crear cuatro tipos de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO),

[16] Ibíd. Pág. 13-14.

[17] LUTHANS, Fred. Introduction to Management: A contingency Approach. New York, McGraw-Hill, 1976, p. 28.

estrategias de fortalezas y amenazas (FA) y estrategias de debilidades y amenazas (DA)."[18]

Para GV óptica es de suma importancia este análisis FODA puesto que es una herramienta que permite identificar las fortalezas, debilidades, para trabajar en el mejoramiento interno de la empresa y convertir las amenazas en oportunidades generando así el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Cabe destacar al autor Michael Porter en la presente investigación, quien por su modelo "Las cinco fuerzas competitivas", que se constituye como un modelo practico para comprender el comportamiento de la industria a partir de las diferentes fuerzas competitivas alrededor de la empresa y cómo influyen en las decisiones que se deben tomar y así tener posibilidades de implementar una estrategia con éxito.[19]

En su libro Porter[20] sostiene que es necesario analizar estas cinco fuerzas, antes de adoptar una estrategia; estas fuerzas permiten al empresario conocer el sector en que se ubica su organización:

1) Competencia potencial
2) Sustitutos
3) Poder de negociación con los compradores
4) Poder de negociación con los proveedores
5) Rivalidad entre los competidores actuales

Las cinco fuerzas de Porter son una excelente herramienta para GV óptica, ya que permite identificar como se encuentra a nivel competitivo frente a otras en el sector, permitiendo así generar estrategias de mejoramiento continuo.

> En la antigüedad, el hombre que fue considerado el padre de la seguridad y salud en el trabajo es Bernardino Ramazzini (1663 – 1714), quien alentó al inicio de la seguridad industrial y de las leyes de accidentes de trabajo. En 1700 publicó su obra más conocida "De Morbis Artificum Diatriba"10 (Discurso de las enfermedades de los artesanos o traducible también como Tratado Sobre Las Enfermedades Profesionales o laborales) y constituyó el primer estudio de las enfermedades relacionadas con los distintos oficios. Ramazzini visitaba los diferentes lugares de trabajo para observar los diferentes procedimientos y técnicas usadas, así como los materiales y las sustancias que se utilizaban para lograr cumplir cada oficio, añadiendo también toda la información de las entrevistas que realizaba.[21]
>
> Al ofrecer un examen minucioso de los factores etiológicos, las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución industrial en la sociedad estamental del "antiguo régimen" su libro fue considerado la contribución más importante a la medicina convirtiéndolo en el autor del primer tratado sistemático que llamamos hoy en día medicina laboral.
>
> Ramazzini abordó los peligros para la salud relacionados con los productos químicos, polvos, metales, movimientos repetidores o violentos, posturas

[18] Fred. R, David. Conceptos de Administración Estrategica.Novena edición. México: Person Educación ,2013.p. 200. ISBN 970-26-0427-3

[19] Porter. Op. cit., p. 56

[20] Ibíd., p. 65

[21]RAMAZZINI, Bernardino. De Morbis Artificum Diatriba, Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. Siglo XVIII.Edición Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Hispagraphis, S.A.2011. Traducido. Pág. 38.

impares, y otros agentes causativos de enfermedades encontradas en los trabajadores de 52 ocupaciones. Él propuso que los médicos extendieron la lista de preguntas que Hipócrates les recomendó preguntar a sus pacientes, agregando ¿Cuál es su ocupación?

Este estudio se tuvo en cuenta como teoría porque Bernardino Ramazzini fue quien identificó que las alteraciones del estado de salud se derivan de las condiciones y medio ambiente al que las personas están expuestas desempeñando su trabajo, como resultado de esto recomendó identificar los riesgos a los que están sumidos los trabajadores, sus consecuencias y sus respectivos controles para prevenir y reducir dichas situaciones.[22]

Para hacer el diagnóstico de enfermedad del trabajo Ramazzini no se limita a considerar la disposición de los elementos clínicos, debe superar las dificultades equiparables a aquellas que encuentra un médico de hoy de frente a una enfermedad crónica o de frente a los indicadores precoces de enfermedad. Debe por eso estudiar el ambiente de trabajo y adoptar modelos interpretativos particulares. Esta contribución que nos da; dedicando su atención por más de 20 años al estudio y atención de las enfermedades asociadas con ocupaciones específicas, hoy en día no ha perdido vigencia y el contenido del mismo sirve como base de estudios, tanto para la carrera de Higiene y Seguridad, como la Medicina del Trabajo.[23]

Introduciendo los términos administrativos con la seguridad y salud en el trabajo; se habla del hombre como el homo economicus, implantado en la administración científica, esto es el hombre económico, según el cual se cree que toda persona está motivada únicamente por las recompensas salariales, económicas y materiales. En otras palabras, el hombre busca el trabajo no porque le guste, sino como medio para ganarse la vida.

El hombre está motivado a trabajar exclusivamente por miedo al hambre y por la necesidad de dinero. En consecuencia, las recompensas salariales y los premios por producción influyen profundamente en los esfuerzos individuales en el trabajo y logran que el operario llegue al máximo de su capacidad de producción para obtener mayor ganancia. Después de seleccionar científicamente al trabajador, enseñarles el mejor método de trabajo y condicionar su remuneración a la eficiencia, este producirá el máximo dentro de su capacidad física.[24]

Pero lo mencionado anteriormente no es suficiente, se debe contar con buenas condiciones de trabajo. Se comprobó que la eficiencia no solo depende del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un

[22]RAMAZZINI, Bernardino. Óp. Cit. 2011. Pág. 72.
[23]Rostagno, Hugo Francisco. EMPRESALUD. Portal de prevención de riesgos laborales. http://www.empresalud.com.ar/revista/nota/ramazzini-padre-de-la-medicina-del-trabajo/. [Consulta realizada el 08/12/2016].
[24] CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición. McGraw Hill. 2006. Pág. 54.

conjunto de condiciones laborales que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. Las condiciones laborales que más preocuparon a la administración científica fueron:

1. Adecuación de instrumento y herramientas de trabajo, y de equipos de producción para minimizar el esfuerzo del operario y la pérdida de tiempo en la ejecución de la tarea.
2. Distribución física de las máquinas y equipos para racionalizar el flujo de la producción.
3. Mejoramiento del ambiente físico de trabajo, de manera que el ruido, la falta de ventilación, iluminación y comodidad general en el trabajo no reduzca la eficiencia del mismo.
4. Diseño de instrumento y equipos especiales (transportadores, clasificadores, contadores y otros elementos) para reducir movimientos innecesarios.[25]

En Colombia, existió un hombre quien es un gran símbolo de los derechos de los trabajadores y que luchó por la seguridad de los trabajadores en sus ambientes laborales este fue Rafael Uribe Uribe (1859 – 1914), en su pensamiento social, lo podemos considerar como el precursor del derecho laboral colombiano.

Se apersonó de la defensa del derecho de los obreros a una vida más justa; buscó el incremento salarial y una mejora sustancial en la educación de las masas proletarias. Habló de la limitación de las horas de trabajo, del descanso semanal, de la reglamentación de labores para menores y de mujeres; de la seguridad industrial, de la atención médica, de los accidentes de trabajo; abogó por las pensiones de vejez y de muerte; impulsó el establecimiento de cajas de ahorro y, en fin, se preocupó por la seguridad social del pueblo colombiano.

Solicitó la promulgación de un código de trabajo que viniera a evitar las injusticias. Consideró al sindicalismo como un factor importante como fuerza ordenadora del querer de los obreros. Del cooperativismo llegó a conceptuar que era uno de los medios para transformar las condiciones del país: Lo que se necesita es el desarrollo del espíritu de asociación.[26]

Se impulsó el desarrollo de los derechos laborales, actualmente se heredó la legislación de la cual se dispone en nuestro país, pero a pesar de que cada día esta legislación es más avanzada y justa con la clase social se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos laborales en las empresas.

[25] Ibíd. Pág. 55.
[26] Banco de la República. Biblioteca virtual. Rafael Uribe Uribe. http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/biografias/uribrafa.htm. [Consulta realizada el 08/12/2016].

Después de la fuerte lucha que tuvo Uribe Uribe, por los derechos de los trabajadores, fue presentada la Ley 57 de 1915, antes de esta ley los trabajadores eran considerados como una fuerza de trabajo barata, porque no existía una normatividad laboral que obligará a los empleadores a asumir sus responsabilidades.[27]

La consolidación de la economía exportadora de materias primas y de bienes intermedios y de capital trajo consigo un flujo de ideas y conocimientos que movilizaron debates públicos. Las ideas socialistas llegaban al país con más fuerza, las organizaciones obreras iban abriéndose cada vez más espacio en el espectro político, y las propuestas modernizantes y progresistas de corte liberal iban llenando agendas. En simultánea, el discurso higienista de la salud y las fórmulas del aseguramiento de condiciones básicas fundamentales para la población trabajadora se materializaba en ciertas políticas públicas.
Con el estudio de la higiene se buscaban medidas específicas para controlar la propagación de enfermedades tropicales y de transmisión frecuentes en las ciudades. Entonces, aunque la población colombiana todavía era en su gran mayoría rural, el desarrollo industrial trae consigo cada vez más personas a las urbes, demandando intervenciones directas que permitieran disminuir los riesgos relacionados con el aumento de población.

Vale la pena anotar que estas disposiciones fueron impulsadas por las empresas extranjeras, que vieron la necesidad de tomar medidas de control ante las enfermedades tropicales desconocidas para ellos. Como lo ocurrido durante la construcción del Canal de Panamá, en la que muchos de los trabajadores resultaron afectados por epidemias de fiebre amarilla y malaria. Algunos de ellos incluso murieron.

Dicho discurso, junto con las experiencias previas de movimientos obreros, hizo que en 1915 naciera la Ley 57, que promovía una reglamentación en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, entendiendo que el desarrollo de una actividad laboral puede conllevar una serie de riesgos en sí misma, más aún en el desarrollo de actividades físicas y mecánicas.

Es de destacar que la ley no sólo consagra una definición de los riesgos, sino que inserta toda una serie de responsabilidades de los empleadores en caso de presentarse estos eventos (prestaciones económicas y sociales al trabajador, como pensiones, indemnizaciones, tiempos de recuperación, acompañamiento para su ayuda y el asumir los gastos que esto suponga para su labor).[28]

[27]Ministerio del Trabajo. Ley 57 de 1915 la Salud Ocupacional. http://mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/ley-57-de-1915-la-salud-ocupacional. Colombia. [Consulta realizada el 08/12/2016].
[28]Ministerio del Trabajo. Ley 57 de 1915 la Salud Ocupacional. http://mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/ley-57-de-1915-la-salud-ocupacional. Colombia. [Consulta realizada el 08/12/2016].

El organismo a nivel mundial más importante en la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y por la seguridad y salud de los trabajadores, es por eso que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso.[29]

Fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Dentro de la OIT, la responsabilidad sobre el área de la Seguridad y la Salud en el Trabajo recae en el programa In Focus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork). Desde este programa se realizan actividades relacionadas con la formulación de normas, la sensibilización y los proyectos de cooperación técnica.[30]

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y esa cifra va en aumento, a pesar de los importantes esfuerzos realizados en el nivel nacional e internacional. La OIT nunca ha aceptado la creencia de que las lesiones y las enfermedades “van con el trabajo”. Durante el siglo pasado, los países industrializados asistieron a una dramática reducción de las lesiones graves, debido a las ventajas reales que representa hacer el trabajo más saludable y más seguro. El reto actuales extender los beneficios de esta experiencia a todo el mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo está desarrollando una campaña mundial con el propósito de lograr, por un lado, que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano y, por otro lado, para crear un programa integrado de apoyo directo a los Estados miembros y a la industria. Este programa se basa en los ideales y principios universales emanados de las

[29]Organización Internacional del Trabajo. Misión e impacto de la OIT. http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm. [Consulta realizada el 08/12/2016].

[30] Organización Internacional del Trabajo. Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf. 2009. Pág. 27.

normas de la OIT, pero se regirá, en su ejecución, por las circunstancias propias de cada país y se amoldara a la situación nacional, pues deben considerarse las diferencias de naturaleza y los distintos tipos de peligro, inherentes al nivel de desarrollo y a la índole de cada economía.
El programa de la OIT SafeWork (Trabajo Seguro) ha sido diseñado para responder a esta necesidad y sus objetivos fundamentales son:

- Crear, promover e intensificar la sensibilidad en todo el mundo en relación con las dimensiones y consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

- Promover la extensión de la protección social para todos los trabajadores en todos los sectores de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

- Mejorar la capacidad de los Estados miembros y las empresas para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y de protección.[31]

Tanto el costo humano como el económico de los accidentes y las enfermedades en el trabajo son enormes en todo el mundo. Se calcula, por ejemplo, que la pérdida en el Producto Interno Bruto en el mundo, derivada de las muertes, las lesiones y las enfermedades en el trabajo es unas 20 veces mayor que toda la ayuda oficial destinada al desarrollo. Sin embargo, si bien el costo económico es inmenso, el costo humano de dicho sufrimiento es incalculable. El Director General de la OIT, Juan Somavia, dijo en 2006 durante un mensaje que pronunció en ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

"Enviamos un triple mensaje en el día de hoy: nuestro objetivo es el trabajo decente para todos; la seguridad en el trabajo es fundamental para el trabajo decente, y el VIH/Sida es una cuestión relacionada con el lugar de trabajo y con la seguridad y la salud en el trabajo".[32]

[31] Organización Internacional del Trabajo. Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf. 2009. Pág. 28.
[32] Organización Internacional del Trabajo. Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf. 2009. Pág. 29.

Con base en el esfuerzo de este organismo internacional, que es la máxima autoridad en los derechos laborales en el mundo. Todas las guías, normas y legislaciones colombianas están basadas en estas normas internacionales y que permitieron, formar la seguridad y salud en el trabajo en el país, actualmente es más organizado y se cumple con mayor compromiso en las empresas colombianas, aún falta mucho, pero se ha dado un gran avance.

Por medio del Ministerio del Trabajo, a lo largo de los años ha tratado de generar políticas en pro de los derechos de los trabajadores que sean escuchadas y aplicadas por los empresarios; por medio de la primera norma fue la ley 57 de 1915, seguido por la resolución 2013 de 1986, seguido por la ley 1562 del 2014, después el decreto 1443 del 2014 y actualmente el decreto 1072 del 2015, conocido como el decreto único del sector trabajo y que compila la legislación laboral del país.

Es por eso que en el año 2015 el Ministerio del Trabajo en Colombia se ha creado la Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES, Por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores.

La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación delas medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.[33]

Se dice entonces que el ciclo PHVA “planificar, hacer, verificar, actuar” fue desarrollado en la década de 1920 por Walter Shewhart, y fue popularizado por W. Edward Deming, razón por la cual es conocido como el ciclo Deming. Es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado con la planificación implementación, control y mejora continua, tanto en la realización del producto o servicio como en otros procesos de Gestión de Calidad y SG-SST. Se transforma en un proceso continuo de

[33] MINISTERIO DEL TRABAJO. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), Guía técnica de implementación para MIPYMES. Pág. 2

mejora; una vez que se logren los objetivos del primer esfuerzo hay que seguirlo estableciendo y no dejar de planear, hacer, verificar y actual hasta resolver la problemática.[34]

A continuación se muestra el paradigma en el cual se basa para el estudio de esta investigación.

Tabla 2. Paradigma

PARADIGMA	PARADIGMA CLÁSICO O TRADICIONAL
Se toma como referencia el paradigma clásico o tradicional, ya que este abarca una de las escuelas relacionadas con el factor humano, dentro de las organizaciones, que es la escuela de las relaciones humanas, la cual hace alusión a que "la organización industrial es un sistema social que comprende el comportamiento de los empleados en el trabajo, las actividades del grupo sus satisfacciones y sus insatisfacciones son el resultado de las interacciones"[35]. Por otro lado este paradigma contiene la jerarquía de las necesidades de Maslow, así mismo se hace referencia a los factores extrínsecos e intrínsecos por Herzberg.	

Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la siguiente tabla se muestran los autores en orden cronológico que han sido relevantes para la investigación en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores a través de los años y que soportan los resultados actuales y futuros al respecto.

[34] PÈREZ V., Pastor E y MÚNERA V., Francisco N. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (ISO 9001: 2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. 2007. Pág. 50-51.

[35] MURILLO V, Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORÍAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007. Pág. 12.

Tabla 3. Síntesis marco teórico

CUADRO SINTESIS MARCO TEORICO			
AUTOR / AÑO	**TEMA**	**APORTE**	**VARIABLE**
Bernardino Ramazzini (1700)	"De Morbis Artificum Diatriba" (Discurso de las enfermedades de los artesanos o traducible también como Tratado Sobre Las Enfermedades Profesionales o laborales)	Identifica que las alteraciones del estado de salud se derivan de las condiciones y medio ambiente al que las personas están expuestas desempeñando su trabajo	-Las enfermedades de diferentes oficios. -Buenas condiciones de trabajo. - Los peligros para la salud relacionados con los productos químicos, polvos, metales, movimientos repetidores o violentos, posturas impares, entre otros.
Elton Mayo (1880 – 1949)	Teoría de las relaciones humanas	Identifica la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo.	-la organización es un organismo social, porque el hombre es un ser social que necesita sentirse implicado. - se da a conocer el factor humano.
Rafael Uribe Uribe (1859 – 1914)	Precursor del derecho laboral Colombiano	Símbolo de los derechos de los trabajadores y que lucho por la seguridad de los trabajadores en sus ambientes laborales.	- Se apersonó de la defensa del derecho de los obreros a una vida más justa. - impulsó el desarrollo de los derechos laborales.
Walter Shewhart (1920) W. Edwards Deming	Ciclo PHVA	Es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización y en el sistema de procesos como un todo.	-Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. - Proceso continuo de mejora.
Frederick Herzberg (1959)	Teoría de la motivación e higiene	Identifica los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan o mejoran la motivación de los colaboradores frente al trabajo.	-Condiciones extrínsecas: salario, seguridad del puesto, entre otros. -Condiciones Intrínsecas: el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, entre otros.
Katz y Kanh (1966)	La organización como sistema abierto	Identifica por qué el sistema abierto está en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	- La organización como un sistema abierto - Interacción constante con el medio.

Tabla 3. (Continuación)

AUTOR / AÑO	TEMA	APORTE	VARIABLE
Fred R. David (1995)	Conceptos de Administración con Estrategia	Analiza los factores externos e internos. Mediante la matriz de factores (EFE) los cuales permiten analizar las amenazas, oportunidades y (EFI) se encargan de realizar un exhaustivo análisis de las debilidades y fortalezas.	- Estrategias - Oportunidades - Amenazas - Fortalezas
Benjamín Betancourt G.	Análisis Sectorial y Competitividad	Benjamín Betancourt da un enfoque teórico practico para analizar un sector y su competitividad mediante la utilización de diversas herramientas plasmadas en su libro	- Estrategia competitiva - Análisis del sector - Sector
Michael Porter (1980)	Las cinco fuerzas competitivas	Michael Porter desarrollo el modelo denominado "las cinco fuerzas competitivas", el cual ha sido un gran aporte para la administración estratégica. Además este modelo permite evaluar el comportamiento de las empresas del sector evaluando ciertos aspectos que permiten dar herramientas para conocer cómo se encuentra su empresa frente a la competencia.	- Competencia - Sector -Mercado meta

Fuente: Elaboración propia

Hay que decir también que los diferentes autores mencionados anteriormente son resaltados por sus teorías, investigaciones y aportes realizados con la investigación objeto de estudio, en este caso el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa GV óptica. El presente marco teórico proporciona una visión holística de estudio la cual ayudo a generar ideas para realizar la investigación desde diferentes perspectiva.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

La Optometría no es considerada como una profesión médica. La Optometría es una profesión en constante desarrollo, que ofrece un espacio de actividad muy interesante tanto a hombres como a mujeres, especialmente dedicada al cuidado y prevención de la salud visual.

> Cuando se trabaja con base en la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es primordial conocer las definiciones básicas que son mencionadas en el decreto 1072 del 2015, en el artículo 2.2.4.6.2. Se aplican las siguientes definiciones.
>
> El concepto básico sobre el cual se empieza a mencionar en el desarrollo de la propuesta de investigación y de trabajo de grado; se dice entonces que la Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 que se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo , definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.[36]
>
> Las anteriores acciones se materializan con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entendido como la planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar). Procesos de intervención sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y de Trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), programados para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.[37]

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

Se dice entonces, que constituye en las empresas una importante actividad de intervención y lineamiento para advertir y reconocer a tiempo los posibles riesgos en el desarrollo de las actividades laborales, que pueden desencadenar accidentes de trabajo.[38]

---

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

[37]Ibíd. . Pág. 3. [Consulta realizada el 04/11/2016].

[38]Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad Industrial. http://ccs.org.co/asistencia_interna.php?idtema=1. Publicación

> Toda empresa pública o privada que cuente con 10 o más trabajadores deben conformar el COPASST. El término COPASST, es la abreviación de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, según la resolución 2013 de 1986 el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.[39]
>
> La definición que se utilizaba era comité paritario de salud ocupacional y que se modificó por comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, la cual se actualizo en este término, por medio del decreto 1443 del 2014. Donde se dice que conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. El Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.[40]
>
> El comité de convivencia laboral, es una definición que surge, debido a la existencia de conductas de acoso laboral en la empresas, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
>
> Por eso se dice, que el comité de convivencia laboral se encarga de la prevención de conductas de acoso, por tanto deben ser conciliadores, prudentes, asertivos, con capacidad de escucha y que generen confianza entre sus compañeros", recomienda la abogada Adriana Patricia López Ramírez, consultora en riesgos laborales y quien ha asesorado la conformación de estos comités.[41]

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por igual número de representantes del empleador, designados directamente, y de los trabajadores, mediante escrutinio público con votación secreta. Ambas partes tendrán sus respectivos suplentes.

> Acorde se incrementa el número de trabajadores, esta instancia tendrá desde dos hasta ocho titulares.

---

del 5 diciembre del 2016. [Consulta realizada el 05/12/2016].

[39] Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Término de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. https://www.arlsura.com/files/res2013_86.pdf. 1986. [Consulta realizada el 05/12/2016].

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

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

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

Se adoptó para Colombia, basado en el Convenio Nº 121, donde se define como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga como causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También lo es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.[42]

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

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de S y SO, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, esta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

Todos los trabajadores deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.[43]

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

En la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) de la OIT, párrafo 6, 1, se contempla la definición de las enfermedades profesionales de la manera siguiente: «Todo Miembro debería, en condiciones prescritas,

[42]Organización internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf. . Turín, Italia. 2009. Pág. 126. [Consulta realizada el 04/12/2016].

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

considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales:

La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población.[44]

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

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

A continuación, se explican de manera clara y concisa algunos conceptos de suma importancia a la hora de generar el SG-SST

[44] Organización Internacional del Trabajo. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf. 2009. Pág. 1. [Consulta realizada el 05/12/2016].

Tabla 4. Síntesis marco conceptual

CONCEPTO SST	ALCANCE	OBSERVACIONES
Seguridad y Salud en el Trabajo	Disciplina fundamental para la prevención de lesiones y enfermedades.	Este es el tema principal a tratar en la elaboración del presente trabajo de grado, permite establecer un orden dentro de los parámetros exigidos por la normatividad relacionada con la promoción del bienestar del colaborador.
Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	Organismo promotor de la ética empresarial.	Es de suma importancia que se le delegue a una de las personas tal responsabilidad para garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables dentro de los estándares del sistema SG-SST
Accidente de Trabajo	Suceso repentino causado por una ocasión del trabajo.	Cundo sucede causa traumatismos provocando un Impacto negativo sobre el colaborador y la empresa que repercute en el desarrollo de las labores.
Enfermedad laboral	Impacto en la salud provocada por factores de riesgo resultantes de la actividad laboral.	Este concepto hace referencia a la importancia de generar medidas preventivas y de mejoramiento puesto que es un Factor influyente en el bienestar físico y funcional del colaborador que a su vez benefician a la empresa.
Ciclo PHVA	Ciclo Deming basado en la mejora continua.	Este siclo es de suma importancia puesto que es una herramienta fundamental que busca la evolución sana y positiva dentro de los procesos ocupacionales de la organización.

Fuente: Elaboración propia

4.4 MARCO CONTEXTUAL

Se analizó el contexto de la empresa GV óptica, para adquirir la información básica de la empresa, el sector económico al cual pertenece, cuales son los productos y/o servicios que se ofrecen. Con esta información podemos tener un panorama, de cómo afrontar la problemática de acuerdo a las necesidades de la organización.

Tabla 5. Información básica de la empresa.

Nombre comercial:	GV óptica
Representante legal:	GERMÁN VELÁSQUEZ
C.C:	1.112.774.775
Dirección:	Calle 10 # 5 – 14 Centro
Teléfono:	2142425 -3023452766
Ciudad:	Cartago
Departamento:	Valle del Cauca
Actividad económica:	Comercial
ARL:	Porvenir (8699) - Otras actividades de atención de la salud humana
Jornadas de trabajo:	8 horas diarias
Horario de trabajo:	8:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 6:00 pm
Número de trabajadores:	6 trabajadores
Cargos:	1 gerente 1 optómetra 1 secretaria 3 asesores comerciales
Tipo de contrato:	Indefinido[45]

Fuente: Elaboración propia

[45]*Información básica de la empresa GV Ópticas. Suministrada por la gerencia [Consulta realizada el 20/03/2017].

Figura 1. Logo empresa GV óptica



Fuente: Imagen suministrada por la empresa GV ÓPTICAS.

4.4.1 Direccionamiento estratégico.

MISIÓN

Somos una empresa comprometida a dar solución a los problemas de salud visual a través de productos garantizados y servicios profesionales de optometría, ofreciendo calidad y rapidez en la atención, con precios justos para cada segmento de la población, promoviendo el trabajo, el desarrollo y el crecimiento de la región.

VISIÓN

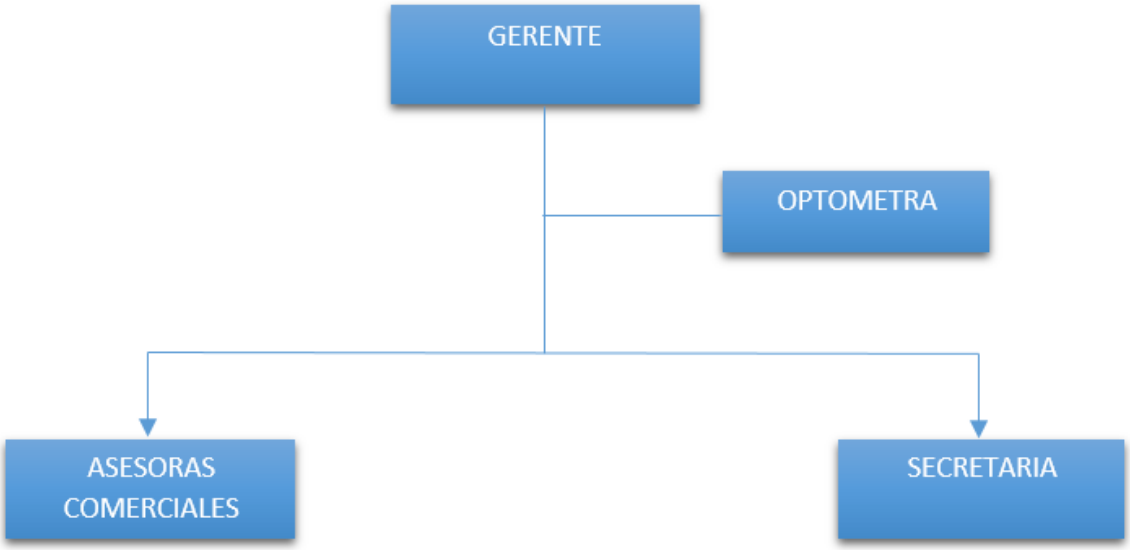
Consolidarnos como la mejor opción en salud visual para el año 2020, a través de un excelente servicio, ofreciendo productos innovadores y de la más alta calidad, promoviendo el bienestar de todas las personas y logrando con ello un mayor reconocimiento en el sector.

VALORES:

- Trabajo en equipo.
- Respeto y cordialidad.
- Honestidad.
- Orientación al cliente.
- Puntualidad y pronta respuesta.[46]

Gráfica 1. Estructura organizacional de la empresa.

[46]Direccionamiento estratégico de la empresa GV Ópticas. Suministrada por la gerencia [Consulta realizada el 17/03/18].



Fuente: Elaboración propia basada en la estructura organizacional, trabajo de campo Marzo 2017.

SERVICIOS

- Consulta especializada de optometría.
- Terapia visual.
- Venta de lentes oftálmicos.
- Accesorios oftálmicos.
- Lentes de contacto.
- Venta de monturas oftálmicas, industriales y deportivas.
- Acompañamiento estudiantil en seguridad visual e higiene visual.
- Venta de medicamentos oftálmicos.

4.4.2 Reseña histórica de Cartago – Valle del Cauca.

La fundación de Cartago, se enmarca dentro del proceso de expansión de conquista española llevada a cabo en el suroccidente colombiano. Jorge Robledo, posteriormente Mariscal, sale de Cali, con órdenes precisas de afianzar el control territorial, y después de realizar las exploraciones pertinentes, llega a la Provincia Quimbaya, encuentra a los indios del mismo nombre, que según apreciaciones de cronistas eran alrededor de 80.000 y allí en tierras del Cacique Consota, a orillas del río Otún funda la ciudad de Cartago el 9 de Agosto de 1.540.

A la ciudad, le fue dado el privilegio de tener Casa de Fundición, tasaba y fundía el oro de las ciudades vecinas Anserma y Toro, era paso obligado de la ruta entre Cartagena y Santafé con destino a Popayán y Quito, sirvió de punto de avanzada para nuevas expediciones militares en la conquista del

Chocó, y organizó arremetidas defensivas contra los continuos ataques de los indios Pijaos, grupo que durante más de cien años se opuso a la dominación española.

Esta primera ciudad permaneció por espacio de 150 años en el sitio original de su fundación, pero debido al descenso de la población indígena, a la disminución en la captación de oro, al habilitamiento del camino de Guacanes en el Huila, que acortaba la distancia entre Popayán y Santafé, a la búsqueda y adaptación económica de nuevas tierras para la ganadería, fueron razones suficientes para que la ciudad solicitara la autorización de traslado a las Sabanas, entre los ríos Cauca y la Vieja, sitio que desde entonces ocupa. La protocolización del traslado se llevó a cabo el 21 de abril de 1691, en procesión presidida por el presbítero Manuel De Castro y Mendoza.

En este nuevo sitio y a lo largo del siglo XVIII, Cartago vuelve a renacer, se intensifican las estancias ganaderas, se convierte en centro de abastecimientos de minas y esclavos hacia el Chocó, es el lugar intermedio entre Cartagena y Quito, privilegio que ayuda a activar el comercio.

Cartago durante la independencia y demás guerras civiles del siglo XIX, es utilizada como asiento militar permanente, algunas casonas son adaptadas para cuarteles, las contribuciones obligatorias para sostener las guerras y los continuos saqueos a que se vio sometida, aceleran su empobrecimiento, se presentan también éxodos de Cartagüeños.

Con las expectativas de la colonización Antioqueña, se intentan adelantar empresas como el Ferrocarril, el Acueducto y otras, pero el impacto del desmembramiento territorial de principios del siglo XX, que le segrega un gran porcentaje de su territorio sumado a la apertura de nuevas vías carretearles, dejan a Cartago como se encuentra en la actualidad, situada entre dos grandes regiones que desarrollaron economías de exportación por el norte, el eje cafetero con el café, y por el centro y sur del Valle con la caña de azúcar.

Hoy, la ubicación geográfica, es nuevamente nuestra opción de progreso, el punto de enlace para la región y el exterior, recae en el Aeropuerto Internacional de Santa Ana.[47]

[47]ZULUAGA R., Francisco."Cartago la ciudad de los confines del Valle". Reseña histórica de Cartago. Por Betty Valencia V. Disponible en: http://www.cartago.gov.co/. [Consulta realizada el 04/12/2016].

4.5 MARCO HISTÓRICO

La historia de la optometría ha evolucionado mucho en muy poco tiempo, los doctores Monroe Hirsch y Ralph Wick en su Obra “La profesión de Optometría” opinan que tal vez este fenómeno se deba a la dedicación individual por profundizar en esta ciencia; por la feliz circunstancia de la historia, por lo que la ciencia optométrica encierra en sí misma o por la combinación de los tres factores.

Si bien en América, más precisamente en los EE.UU., en el Estado de Minnesota, en 1901 se reconoció por primera vez a la Optometría como profesión, hoy se practica a lo largo y a lo ancho de todo el mundo, ocupando un lugar de privilegio en los sistemas de salud de los países.[48]

Se reconocen tres etapas bien definidas hasta llegar a la Optometría moderna.

La Pre-optometría (antes del año 1300), antes de que se inventaran los anteojos, las personas toleraban sus defectos visuales marginándose muchas veces del resto de la sociedad, por no poder cumplir con los roles que les correspondían (eran incapacitados visuales). Los ojos con estos simples defectos, se consideraban enfermos y eran tratados por los especialistas de la época, sin comprender en profundidad de lo que era realmente.

El evento histórico de mayor trascendencia en esa época, y que marca el comienzo de una segunda etapa, es el invento de los anteojos para la corrección de los defectos visuales.

La optometría temprana (desde el año 1300 a 1900), durante esos 600 años se enunciaron los principios de la óptica que posibilitaron la confección de ayudas visuales. Quienes contribuyeron al desarrollo de esta ciencia, como todos sabemos hoy, fueron los astrónomos, físicos, matemáticos y otros científicos. Así como la medicina moderna debe mucho a los anatomistas, fisiólogos, químicos, bioquímicos y bacteriólogos, la Optometría también está en deuda con los primitivos científicos de la física.

Al principio de esta época, se proveían anteojos de fabricación casera. Con el tiempo se fue desarrollando la tecnología y se llegó a qué gran cantidad de individuos pudieran poseer cada uno de ellos su propia ayuda visual. Estas personas, ya contaron con la ayuda y el servicio de la Optometría. De esta manera, los anteojos estuvieron disponibles durante esos 600 años con el concepto único de testear la visión de los pacientes a efectos comerciales de ponerles anteojos y no como parte de un servicio de salud.[49]

[48] Optometría. Evolución natural de la óptica. http://www.fundavisual.edu.ar/info2.html. [Consulta realizada el 08/12/2016].
[49] Optometría. Evolución natural de la óptica. http://www.fundavisual.edu.ar/info2.html. [Consulta realizada el 08/12/2016].

Los médicos de esa época eran los únicos que se dedicaban a la salud y muy pocos de ellos, se interesaban en los defectos ópticos del ojo y su corrección.

La optometría moderna (desde 1890 hasta el presente), es muy bien conocido por todo el mundo que las ciencias en general, se han desarrollado muchísimo en este período, teniendo un crecimiento que se podría decir fue geométrico. La Optometría, como una de esas ciencias, lo ilustra muy bien.

Los períodos de la Pre-optometría, la Optometría temprana y la moderna, situación vista desde hoy, no nos ofrece algo muy impresionante, sin embargo, es mucho mayor la similitud entre el Optómetra de 1700 y 1900 que entre el de 1900 y el de 1999. El crecimiento mayor, ocurrió gradualmente en las últimas décadas. El mayor cambio está dado en que hoy el Optómetra es considerado un profesional de la salud visual y no tanto quien provee las ayudas ópticas, siendo esta última, una actividad complementaria.

En más de la mitad del mundo, la Optometría está altamente reconocida. Lo que caracteriza fundamentalmente a las profesiones, es que estén disponibles para prestar servicio a todas las personas. Por lo general, los profesionales de la salud suelen decir “cuidado con olvidar a los pobres”, sin embargo, la caridad no sería necesaria, con la existencia de profesiones que, en virtud a sus características, hacen llegar su servicio a todas las personas por una vía u otra. Es el caso de la Optometría.

En muchos países lograr que la optometría sea oficialmente reconocida es una lucha constante. Estamos en contacto permanente con organizaciones optométricas alrededor del mundo y podemos ayudar a presionar a los gobiernos para que la optometría sea reconocida como una profesión clave del sector de la salud pública. Estamos en una posición fuerte para ayudar a que las voces de los profesionales del cuidado ocular y visual sean escuchadas.

En octubre del 2012 publicamos nuestra posición sobre la refracción autónoma. Creemos que la refracción no debe ofrecerse como un servicio aislado aun en áreas donde existen altas tasas de pérdida de visión debido a errores de refracción.[50]

La empresa GV óptica abre paso en el mercado, gracias al esfuerzo y emprendimiento de su propietario, aprovechando su conocimiento y profesión como optómetra, visionando una gran trayectoria, además generando empleo a excelentes profesionales que le permitirán alcanzar a ser una empresa sólida y competitiva.

4.5.1 Reseña histórica de la empresa GV óptica.

[50]World Council of Optometry. Consejo Mundial de Optometría. http://www.worldoptometry.org/. [Consulta realizada el 08/12/2016].

GV óptica es una empresa que nace en el año 2017 como un proyecto de emprendimiento familiar, en el cual se plasma la ilusión de poner en práctica todo el conocimiento adquirido en la formación profesional con el objetivo de lograr un crecimiento no solo personal sino del municipio y porque no decirlo de la región, puesto que la comunidad se ve beneficiada en muchos aspectos tales como, precios, calidad, servicio, responsabilidad, honestidad entre otros, este proyecto se materializa en febrero de 2017 con la firme convicción de que GV ÓPTICA crecerá y será reconocida en la región como una de las mejores del sector la salud visual.[51]

En la siguiente tabla se evidencia de manera clara y detallada la historia de la optometría, su importancia y la historia de la empresa GV óptica.

Tabla 6. Historia de la optometría

HISTORIA DE LA OPTOMETRÍA	
INVENCIÓN (1901)	Si bien en América, más precisamente en los EE.UU., en el Estado de Minnesota, se reconoció por primera vez a la Optometría como profesión, hoy se practica a lo largo y a lo ancho de todo el mundo, ocupando un lugar de privilegio en los sistemas de salud de los países
CONSOLIDACIÓN (1890 hasta el presente)	La optometría es muy bien conocida por todo el mundo aun las ciencias en general, se han desarrollado muchísimo en este período, teniendo un crecimiento que se podría decir fue geométrico. La Optometría, como una de esas ciencias, lo ilustra muy bien.
DESARROLLO (2016)	La Empresa GV óptica abre paso en el mercado, gracias al esfuerzo y emprendimiento familiar de su propietario, cabe señalar el aprovechamiento del conocimiento y profesión como optómetra, visionando una empresa de trayectoria, competitiva, con un alto talento humano calificado.

Fuente: elaboración propia, basado en la historia de la optometría.

En la tabla anterior se evidencia como la optometría fue tomando fuerza convirtiéndose importante dentro de la rama de la medicina y de qué manera GV ÓPTICA fue creada.

[51]Reseña histórica de la empresa GV ÓPTICA. Suministrada por la gerencia [Consulta realizada el 20/03/2017].

4.6 MARCO LEGAL

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

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

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

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

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

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

  Artículo 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley[52].

- **Resolución 2400 de 1979.**

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

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

[52] MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html. 1950. [consulta realizada el 28/11/2016]

trabajadores en sus diferentes actividades.

Obligaciones de los patronos, de los trabajadores en materia de higiene y seguridad industrial, así como las edificaciones destinadas a establecimientos industriales o comerciales, contar con los servicios de higiene, evacuar residuos y desechos; así como otras disposiciones de esta resolución[53].

- **Ley 9 de 1979.**

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

Las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona con la salud humana; los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente. Aplica toda ley en obligatorio cumplimiento por la empresa.[54]

- **Decreto 614 de 1984.**

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Artículo 1. Contenido. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

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

Artículo 3. Campo de aplicación de las normas sobre Salud Ocupacional. Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este Decreto y en

[53]MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RESOLUCIÓN 2400 del 22 de mayo de 1979. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf. 1979. [Consulta realizada el 28/11/2016].
[54] CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 9 del 24 de enero del 1979. Congreso de Colombia. 1979. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177. 1979. [Consulta realizada el 18/11/2016].

las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.[55]

- **Resolución 2013 de 1986.**

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Artículo 1. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.[56]

- **Ley 100 de 1993.**

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

Artículo 1. Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

Artículo 3. Del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.[57]

- **Decreto 1108 de 1994.**

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

Artículo 1. El presente Decreto tiene por objeto sistematizar, coordinar y

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

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

[57] MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 100 del 23 diciembre del 1993. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html. 1993. [Consulta realizada el 28/11/2016].

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

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

Artículo 39. En el reglamento interno de trabajo a que se refieren los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo de Trabajo es obligación del patrono consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior. El incumplimiento de esta obligación ocasionará la imposición de las sanciones contempladas en el mismo código.[58]

- **Decreto 1295 de 1994.**

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

Artículo 1. Definición.

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

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

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.[59]

[58]MINISTERIO DE GOBIERNO, DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN NACIONAL Y DE SALUD. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1108 del 31 de mayo de 1994. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6966. 1994. [Consulta realizada el 28/11/2016].
[59]EL MINISTRO DE GOBIERNO. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629. 1994. [Consulta realizada el 28/11/2016].

- **Ley 776 de 2002.**

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

  Toda persona que se encuentre afiliada al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo, enfermedad profesional, como consecuencia de anteriores se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este sistema le cubre le preste servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.[60]

- **Ley 1010 de 2006.**

  Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

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

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

  PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.[61]

- **Resolución 652 del 2012.**

  Artículo 1. Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

  Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a

[60] Alcaldía mayor de Bogotá. Régimen legal de Bogotá DC. Ley 776 de 2002. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?!=16752.[Consulta realizada el 27/11/2016].

[61] SENA DE LA REPÚBLICA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010 del 23 enero de 2006. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html. 2006. [Consulta realizada el 28/11/2016].

las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.[62]

- **Ley 1562 del 2012.**

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

Se emplea el nuevo sistema general de riesgos labores en el país, se da un cambio de definiciones en materia de salud ocupacional, ahora llamado seguridad y salud en el trabajo, entre otros términos.[63]

- **Decreto 1477 del 2014.**

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

> Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades. En las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
>
> La tabla de enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.[64]

- **Decreto 1072 del 2015.**

> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
>
> Artículo 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.
>
> Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y

---

[62] Ministerio del trabajo. presidencia de la república de Colombia. Resolución 652 noviembre 11 del 2012. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374. 2012. [Consulta realizada el 03/12/2016].

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

[64]MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1477 del 5 de agosto del 2014.
https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYz5bJ9djQAhXJ7SYKHX2wCr4QFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F2096-decreto1477del5deagostode2014.html&usg=AFQjCNGhrU-honC_F5KYeBhXwaCVCL6PXg&sig2=NK6M88oG-OipnGQNgPfIlg&bvm=bv.139782543,d.eWE. 2014.[Consulta realizada el 03/12/2016].

diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.[65]

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.[66]

- **Decreto 171 del 2016.**

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

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

Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual 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.[67]

- **RESOLUCIÓN 1111 del 2017**

Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: la presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, alas agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares quienes deben implementar los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

[65]MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015. http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html. Art. 1.1.1.1. 2015. [Consulta realizada el 03/12/2016].
[66]MINISTERIO DEL TRABAJO. Óp. Cit. Art. 1.1.1.1
[67]MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 171 del 1 de febrero del 2016. [en línea] 2016. [revisado 3 diciembre 2016]. Disponible en internet: http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf. 2016.

Artículo 2. Objeto: La presente resolución tiene por objeto implementar los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratantes.[68]

[68] Sura. Resolución 1111 de 2017. [en línea] 2017.[revisado 3 abril 2017] Disponible en internet: https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017

❖ **Matriz de impacto legal.**

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

Tabla 7. Matriz de impacto legal

Normatividad	Ventaja	Desventaja	Impacto	
			Positivo	Negativo
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.	1950	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	Mejorar las condiciones laborales para los trabajadores, así mismo se definen los roles, derechos y deberes del trabajador.	No tiene impacto negativo.
RESOLUCIÓN 2400.	Condiciones básicas de higiene y seguridad, con las cuales debe contar la empresa, para asegurar ambientes de trabajo seguros.	Exigencia de inversión en adecuaciones, estructuras y de proceso organizaciones.	Preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.	No tiene impacto negativo.
LEY 9 DE 1979	Las medidas sanitarias son importantes porque protegen la Salud y Seguridad de los colaboradores de Ópticas Prever.		El manejo adecuado de la ley contribuye a la protección del medio ambiente, el bienestar y la salud humana.	La falta de medidas sanitarias , podría ocasionar sanciones que van desde multas hasta cierre de la empresa

Tabla 7. (Continuación)				
Normatividad	**Ventaja**	**Desventaja**	**Impacto**	
			Positivo	Negativo
DECRETO 614 DE 1984.	Base que permite organizar y administrar la seguridad y salud en el país.	Norma un poco antigua, que ha sido actualizada.	Este decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país	Un programa que no tiene un ciclo de mejora continua, ni una estructura sólida que brinda garantías de seguridad y salud en el trabajo.
RESOLUCIÓN 2013	Contar con un comité paritario, el cual se encarga de vigilar el cumplimiento de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Se establece un comité paritario que vigile, controle y proponga acciones de mejora en materia de salud ocupacional	Algunas organizaciones consideran una pérdida de tiempo asignar algunas horas semanales para la reunión de este comité.
LEY 100	Permite que los trabajadores cuenten con el derecho a los servicios de salud del régimen contributivo y al aporte a una pensión de vejez, durante la existencia del contrato laboral.		Garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.	No tiene impacto negativo.

Tabla 7. (Continuación)				
Normatividad	**Ventaja**	**Desventaja**	**Impacto**	
			Positivo	Negativo
DECRETO 1108	Permite sancionar a los trabajadores que se presenten al trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas y evitar el consumo de estos en la empresa.		Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio.	No tiene impacto negativo.
DECRETO 1295	Cubrir a los trabajadores en materia de riesgos laborales y demás servicios prestados por las ARL en Colombia.	Pago mensual a esta obligación, derivada de la función o actividad que realizará el trabajador.	Brindar cobertura de seguridad en el ámbito laboral y en el desarrollo del mismo, a los trabajadores de nuestro país.	Algunas empresas evaden esta obligación, poniendo en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
LEY 776	Se mejorará el proceso debido a un buen manejo y control del sistema Se tendrá una diferencia que podría ser un valor agregado frente a la competencia.		Se aumenta la calidad de la organización generando más responsabilidad frente a sus colaboradores y la sociedad.	El rechazo y desconocimiento del sistema general de riesgos profesionales.

Tabla 7. (Continuación)				
Normatividad	**Ventaja**	**Desventaja**	**Impacto**	
			Positivo	Negativo
DECRETO 1477 DE 2014	Permite conocer la procedencia real de la enfermedad, diagnosticada como presunta enfermedad labora en un trabajador.	Algunas enfermedades que no se encuentran en la tabla de enfermedades, que son difícil de demostrar su origen laboral.		Se identificaron las diferentes enfermedades que son reconocidas como efecto de las condiciones laborales
DECRETO 1443 DE 2014	Exige a las organizaciones a tener más obligaciones y compromisos sobre la protección, la seguridad, el bienestar del recurso humano.	Realizar algunas actualizaciones, las cuales están en el decreto 1072 en el cual fue subrogado.	Se lleva a cabo la seguridad y la prevención de accidentes e incidentes y enfermedades laborales.	Sanciones económicas y si no es cumplido el decreto hasta el cierre de su negocio.
Decreto 1072 de 2015	Este documento donde derogo el decreto 1443 se encuentra compilados toda documentación del SG-SST.		Compilo la normatividad del sector trabajo, facilitando la realización del sistema.	
Decreto 171 del 2016 Decreto único reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Se estipulan los plazos para la implementación del SG-SST en las organizaciones.		Prolonga los plazos para brindar mayor oportunidad de que las pequeñas, medianas y grandes empresas cuenten con el SG-SST.	De no ser cumplidos los plazos se tendrán sanciones económicas y legales para las empresas.

Tabla 7. (Continuación)

Normatividad	Ventaja	Desventaja	Impacto	
			Positivo	Negativo
LEY 1010 DE 2006	Se logra identificar y tomar medidas frente a las injusticias de jerarquía de autoridad en las organizaciones e intolerancia entre los colaboradores		Fortalece las relaciones dentro de la organización generando un buen clima organizacional.	
RESOLUCIÓN 652	Es un organismo que requiere la participación y cooperación entre la empresa y el colaborador fortaleciendo el trabajo en equipo		Esta resolución permite detectar y evaluar los riesgos como lo son los accidentes y enfermedades laborales.	
LEY 1562 DE 2012	Ayuda a que todos los colaboradores tengan cobertura al sistema general de riesgos laborales, incluidos los trabajadores informales.	Es una ley obligatoria que se tiene cumplir o de lo contrario tendrá consecuencias.		Las sanciones por el no cumplimiento de la ley son muy altas ya que son de carácter económico.

Fuente: Elaboración propia

En la matriz de impacto legal se evidencia que a pesar que desde 1979 ya se contaba con normas en materia de Salud Ocupacional, estas implicaban el cumplimiento de actividades puntales para mejorar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de las empresas, sin embargo el avance normativo ha permitido que esas actividades puntuales ya se enmarquen dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de obligatorio cumplimiento, el cual permite una mejora continua de la seguridad de los procesos, colaboradores internos, contratistas y proveedores.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

De acuerdo con las normas de la Universidad del Valle, se realizó esta propuesta de trabajo bajo la modalidad de asesoría, la cual permitió sugerir el diseño para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa GV óptica, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los colaboradores por medio de la identificación de los riesgos y peligros que se encuentran presentes en la empresa.

En el desarrollo de la investigación se identificaron cada una de las etapas del diagnóstico, análisis y diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, en la empresa GV óptica de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 y la resolución 1111 del 2017.

Esta investigación es de carácter exploratorio y descriptivo debido a que se exploraron las características del ambiente de trabajo de los colaboradores de la empresa objeto de estudio, además se evidencia que no se tiene conocimiento ni cuentan con un sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo que este dirigido a mejorar sus condiciones laborales. Por otra parte se describió y observo la seguridad del entorno así como las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de la empresa GV óptica.

Se dice que los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.[69] En este caso no se cuenta con ningún tipo de información o antecedente de materia de seguridad y salud en el trabajo en el interior de la GV ÓPTICA, por lo que debe indagar en la literatura existente sobre este tema.

El enfoque de estudio de este trabajo, es mixto cuantitativo y cualitativo para obtener información más relevante y profundizar en la obtención de información, en aspectos numéricos, realizando un análisis basado en los resultados e información recopilada a lo largo del estudio.

El método que se utilizara es el inductivo, ya que este es un método del científico que se obtienen conclusiones generales a partir de primicias particulares, además este método se caracteriza por etapas como son: la observación de los hechos para su registro y clasificación; la clasificación y el estudio de estos hechos, así mismo permitiendo llegar a una generalización.

El tipo de diseño utilizado es no experimental transversal, ya que se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para ser analizados y a su vez la investigación solo se realizara una vez en el tiempo.

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información.

Son aquellas que ofrecen información sobre temas por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que solo referencian. Las principales fuentes secundarias para

[69]SAMPIERI, Roberto H., FERNÁNDEZ C., Carlos, BAPTISTA L., María del Pilar. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.Mc Graw Hill. 5ta. Ed. 2010. Pág. 79.

obtener información son los libros, las revistas, los documentos escritos, los documentales, noticieros y medios de información.[70]

Para el desarrollo de los objetivos específicos planteados en el trabajo de grado es pertinente tener en cuenta las diferentes herramientas utilizadas para la ejecución de este estudio:

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

A partir de este tipo de análisis se identifican las diferentes variables que pueden afectar el desarrollo de las actividades planeadas para el cumplimiento de los objetivos, de modo que se creen acciones que puedan ayudar al mejoramiento. Con el fin de desarrollar dicho objetivo es pertinente utilizar la matriz de factores externos (EFE) la cual permite identificar a partir de un análisis las variables relevantes para el caso, sumado a este se abordara la matriz de factores internos (EFI) la cual permite analizar la situación interna de la empresa por medio de la identificación de las debilidades y fortalezas.

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

Para dar cumplimiento a este objetivo se utilizara como herramienta de análisis las 5 fuerzas de Porter del autor Benjamín Betancourt tales como: la rivalidad entre los competidores, el ingreso de nuevas empresas al sector, poder de negociación de los compradores, y productos sustitutos, dicha herramienta permite a la gerencia conocer el sector en el cual se ubica y poder generar estrategias.

- Objetivo C: Analizar la competencia de la organización mediante estudios comparativos con otras organizaciones similares (Benchmarking).

Para la empresa GV óptica el cumplimiento de este objetivo es de suma importancia puesto que es poco el tiempo que lleva ejerciendo su actividad económica y así podrá identificar como se encuentra frente a la competencia y de esta manera crear estrategias que le permitan su crecimiento y permanencia, para el desarrollo de este, se manejara el benchmarking del libro análisis sectorial y competitividad del autor Benjamín Betancourt con el cual se soporto la investigación relazada el cual permite obtener información de la competencia y con ello una mayor visualización.

- Objetivo D: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 y el Estándar Mínimo de Seguridad y Salud en el Trabajo resolución 1111 del 2017.

Para el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según los requisitos del decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo para empleadores y contratantes de acuerdo a la resolución mencionada anteriormente, esta se encuentra compuesta de la siguiente manera:

A. Ciclo PHVA:

[70] BERNAL T., Cesar A. 2006. Pág. 175.

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

B. Estándar Mínimo:

- Recursos
- Gestión integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión de la salud
- Gestión de peligros y riesgo
- Gestión de amenazas
- Verificación del SG-SST
- Mejoramiento

Objetivo E: Diseñar el proceso de seguimiento y control para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conforme a lo establecido por la norma antes mencionada, para la realización del proceso del seguimiento y control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante diseñar una matriz donde se reflejen los indicadores de gestión (ver Anexo) instaurados en la norma encaminados a :

1. Indicadores estructura
2. Indicadores de proceso
3. Indicadores de resultado

A continuación en la siguiente tabla se podrá visualizar las técnicas e instrumentos utilizados durante la investigación, la cual permite evidenciar los instrumentos utilizados durante la investigación objeto de estudio, con el enfoque cualitativo y cuantitativo, es decir mixto en el cual se refleja la recolección de datos, entrevistas y observaciones detalladas no estructuradas que ayudaron al desarrollo de este.

Tabla 8. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

TÈCNICAS	INSTRUMENTOS	CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Encuestas	Cuestionario de condiciones de salud	Tabulación y análisis de los datos	Observación sistemática
Entrevista N°1	Cuestionario dirigido al gerente de la empresa para obtener información del manejo del concepto del SG-SST		Sistematización de la entrevista y análisis de los resultados
Entrevista N°2	Cuestionario dirigido a la competencia , fotos		Sistematización de la entrevista y análisis de los resultados
Observación	Matriz de riesgos y peligros, fotos	Evaluación de los riesgos, continuidad de acciones de mejora y decisiones al respecto.	Análisis de los puestos de trabajo
Análisis documental	Análisis de contenido revisión normativa	Continuidad al almacenar la información	Revisión de materia de archivo y la calidad de los datos almacenados
Tabla 8. (Continuación)			
Bibliología webgrafía	Elaboración de tablas de análisis	Cantidad de autores que dan fe a la investigación ejecutada.	Consulta de textos, escuelas, teorías y autores

Fuente: Elaboración propia

6. RESULTADOS

6.1 ANÁLISIS EXTERNO

> En el desarrollo de una estrategia, el medio se refiere a los factores que están fuera de la organización. Ello incluye las fuerzas, eventos y tendencias con los cuales la compañía interactúa. Generalmente, las fuerzas las fuerzas del medio se consideran "fijas" o "dadas". No obstante, éstas pueden ser influidas por la estrategia que se elija y tener un profundo impacto en el negocio y en su éxito potencial. Así, es necesario identificar las fuerzas importantes del medio, evaluarlas y hacerles seguimiento con el fin que la dirección estratégica de la compañía pueda tomar un curso de acción efectivo.[71]

Para el desarrollo del análisis externo de la empresa GV óptica se tiene en cuenta las siguientes dimensiones: política, Económica, demográfica, tecnológica, social Y jurídica.

6.1.1 Dimensión política

El entorno político en un país afecta a las organizaciones empresariales y podría introducir un factor de riesgo que podría causar que ellas sufran pérdidas. Esta dimensión puede cambiar como resultado de las acciones y las políticas de los gobiernos en todos los niveles, por tal razón, las empresas deben estar preparadas para hacer frente a los efectos colaterales de las políticas del gobierno.

Fred David propone que esta dimensión refiere a los organismos regulatorios y los grupos de interés, los cuales según el autor pueden afectar mucho las estrategias de organizaciones grandes y pequeñas, lucrativas y no lucrativas pues muchas compañías han llegado a alterar o a abandonar las estrategias en el pasado debido a medidas políticas o gubernamentales.

Para complementar, Betancourt plantea un aspecto importante y es que en esta parte "se encuentran tanto los jugadores, es decir, las organizaciones y las instituciones como las reglas del juego; entre ellos existe una interacción que configura el sendero institucional que representa la transformación y estructuración de las instituciones en una sociedad".[72]

[71] S, Humberto. Planeación y gestión estratégica. Bogotá D.C.: LEGIS, 1994. 369 p. ISBN 958-653-0858-X.
[72] Betancourt. Op. cit., p. 154

Tabla 9. Legislación tributaria

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Legislación tributaria	Oportunidad	Los ingresos del Estado provienen, entre otras fuentes, de los tributos, que se podrán definir como las prestaciones obligatorias, exigidas por el estado, en virtud de su potestad de imperio para atender sus necesidades y realizar sus fines políticos, económicos y sociales. Esto significa que el estado unilateralmente exige a las personas el desplazamiento de sumas de dinero de su patrimonio al erario público.[73] Con el objetivo de lograr equilibrio en las finanzas públicas en el corto y mediano plazo, durante los últimos 24 años Colombia ha tenido 13 intervenciones en su sistema tributario a través de reformas presentadas al Congreso de la Republica[74]	Tenemos muchos impuestos, pero los que proveen los recursos más importantes -renta e IVA (85 % del recaudo)- tienen bases estrechas, que originan que se concentre el recaudo en los contribuyentes que desarrollan sus actividades en el sector formal, lo cual desalienta la inversión, fomenta la informalidad y la evasión. En los últimos 25 años, hemos duplicado la carga tributaria, pero, acudiendo a impuestos transitorios que afectan la inversión y la formalización y a costa de desmejorar los impuestos a la renta y al consumo, asignándoles finalidades redistributivas. En efecto, el alto costo de los beneficios tributarios (4,5 % del PIB) nos ha obligado a sustituir estas fuentes con impuestos cuya transitoriedad lleva más de 20 años, que distorsionan la neutralidad del sistema.[75]	La Reforma Tributaria ha sido también la mejor expresión del Gobierno Nacional para manifestar su "ningún" interés por sanear la salud. La reforma aprobada por los borregos congresistas dará recursos para pagar el roto "Reficar" y otras mermeladas; pero no trae ni mediana solución para sanear el conflicto perpetuando por los gobiernos anteriores. Tras la aprobación de la reforma tributaria, el Gobierno Nacional le inyectó al sistema de seguridad social en salud cerca de $1,8 billones directos que vienen de dos impuestos: el de los cigarrillos y medio punto del IVA.[76]	Es evidente que la reforma tributaria no aporta muchos beneficios al sector salud, en este caso el sector óptico no se ve afectado puesto que este presta un servicio particular donde las personas que lo requieren acuden a este y obtienen productos dependiendo de su necesidad y su poder adquisitivo. Ahora bien aunque los impuestos establecidos y el alza frecuente del dólar pueden dificultar percibir una mayor utilidad hay un beneficio para el consumidor final y es que los lentes están eximidos del IVA.

Fuente: Elaboración propia

[73] ROMERO D. Erika Legislación Tributaria. Corporación Universitaria del Caribe. Sincelejo. [en línea] 20 septiembre 2014. [Revisado 22 marzo 2018].pág. 17

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

[75] Ámbito Jurídico. El sistema tributario colombiano. [en línea] 27 febrero 2015. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: https://www.ambitojuridico.com/educacion-y-cultura/el-sistema-tributario-colombiano

[76] Vanguardia.Com. Reforma tributaria y la salud. [en línea] 30 Diciembre 2016. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.vanguardia.com/opinion/columnistas/virgilio-galvis-ramirez/384475-reforma-tributaria-y-la-salud

Tabla 10. Legislación laboral

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Legislación laboral	Oportunidad	La ministra del Trabajo, Griselda Janeth Restrepo Gallego, presentó los avances que la cartera laboral y el país han tenido en varios temas laborales relacionados con informalidad y subcontratación, aplicación de legislación laboral, negociación colectiva y violencia contra sindicalistas, ante el secretariado de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Ocde, y ante delegados de países que conforman este organismo. Restrepo Gallego expresó que "se siente satisfecha porque pude explicar lo que Colombia está haciendo, pude tener la valoración de los diferentes países sobre los esfuerzos que el país ha hecho en los últimos siete años, donde indiscutiblemente son muchos los avances.[77]	Julio Roberto Gómez, presidente de la Confederación General del Trabajo, CGT, estima que este 2018 no será un año fácil en materia laboral. No pinta nada bien, dijo, considerando que seguirán pesando los problemas estructurales que minan el trabajo decente y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores colombianos. Las nuevas generaciones tienen muy poca opción de pensionarse, porque les hacen contratos a 60 días, quedan desempleados un tiempo y luego otro contrato por 60 días, y así es imposible pensionarse. No es halagüeño el panorama. A pesar de que logramos un acuerdo del salario mínimo que fue poco en pesos, pero de todas maneras 50% por encima de la inflación.[78]	La Ley 100 provocó un cambio radical en el modelo de salud colombiano, incluyendo las condiciones laborales de los trabajadores del sector. En efecto, el mercado laboral de los profesionales de la salud sufrió importantes modificaciones a partir de dicha ley sin que esta incluyera necesariamente artículos específicos relacionados con la contratación, los salarios o las condiciones de trabajo; sin embargo, el hecho de que se ampliara la cobertura del seguro de salud y que se permitiera la entrada de empresas privadas para administrar y proveer servicios hizo que la oferta de puestos de trabajo se ampliara y la necesidad de un número significativo de nuevos profesionales tomara gran fuerza.[79]	En el sector óptico el profesional de la salud se ve favorecido puesto que es más la demanda que la oferta de dichos profesionales por lo tanto el salario que devengan no es bajo frente a otros, en muchos casos el mismo medico es el dueño permitiendo mayores ingresos y disponibilidad, ahora bien respecto a la reforma de la ley 100 es una oportunidad para el sector puesto que permitió la entrada de empresas privadas para proveer servicios y la gran mayoría de sus productos y de la población no están incluidos en el pos (plan obligatorio de salud

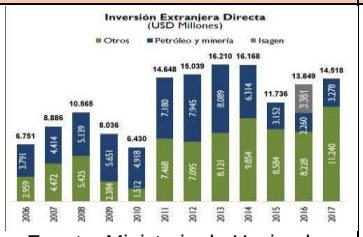
Fuente: Elaboración propia

[77]MINTRABAJO. MinTrabajo se reunió con el Secretariado de la OCDE en París. [en línea] 30 enero 2018. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/enero/mintrabajo-se-reunio-con-el-secretariado-de-la-ocde-en-paris

[78] MUNDOSINDICAL. "El 2018 no pinta nada bien en materia laboral", Julio R. Gómez, presidente de la CGT. [en línea] 2018. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://ail.ens.org.co/entrevistas/2018-no-pinta-nada-bien-materia-laboral-julio-r-gomez-presidente-la-cgt/

[79] FLOREZ A. Hernán., ATEHORTÚA B Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993: evolución y un estudio de caso para Medellín.. Sincelejo. [en línea] 2009. [Revisado 22 marzo 2018]. http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v8n16/v8n16a07.pdf

Tabla 11. Protección a la inversión extranjera

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Protección a la inversión extranjera	Amenaza	Colombia cuenta con instrumentos adicionales que complementan todo tipo de actividad económica que se realice en el país. Colombia ha logrado acceso a más de 45 mercados a través de la red de Tratados de Libre Comercio y demás acuerdos comerciales actualmente vigentes. Igualmente, Colombia ha celebrado acuerdos internacionales tendientes a evitar que el inversionista sea gravado fiscalmente dos veces, a través de los acuerdos para evitar la Doble Tributación.[80]	 Fuente: Ministerio de Hacienda Durante el 2017 **la** Inversión Extranjera Directa **en el país sumó US$14.518 millones, lo que representa un incremento de US$669 millones frente al reporte de US$13.849 millones del 2016.** La ministra de Comercio, María Lorena Gutiérrez, señaló que "el aumento de la inversión extranjera directa, que incluso superó la meta de US$14.000 millones que nos habíamos trazado, es una señal de que somos una economía muy atractiva en el mundo".[81]	Las zonas francas se han convertido en herramientas para el desarrollo empresarial y para atraer inversión extranjera, así el sector de la salud ha aumentado significativamente su participación. Actualmente, existen 13 plataformas de actividades médicas que han acumulado inversiones de alrededor de $1 billón y creado más de 2.000 empleos directos. Para este año el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo dio visto bueno a 3 nuevas zonas francas en los departamentos de Cundinamarca y Córdoba. Estas zonas crearán 400 empleos con una inversión de $170.000 millones.[82]	El impacto de la inversión extranjera para el sector óptico no es positivo puesto que esta es una actividad económica dependiente del profesional de la salud, ahora bien, en cuanto a los recursos como lo son monturas y lentes en su gran mayoría son importados por lo tanto afecta en gran manera el alza del dólar. En los últimos años la inversión extranjera se ha posicionado fuertemente en este mercado puesto que Colombia se les hace atractiva, invierten en modelos de franquicia ya que opinan que a Colombia no le llama mucho la atención el asociarse.

Fuente: Elaboración propia

[80] PROCOLOMBIA. Protección a la inversión extranjera capítulo 1. [en línea] 2016. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.inviertaencolombia.com.co/CAP1-Proteccion_a_la_Inversion_Extranjera.pdf

[81] DINERO. Mientras la inversión directa crece tímidamente, la de portafolio cae. [en línea] 3 Febrero2018. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/inversion-extranjera-directa-en-colombia-crecio-en-2017/256025

[82] DINERO. Colombia ya tiene 13 zonas francas en el sector de la salud. [en línea] 2016. [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.dinero.com/pais/articulo/zonas-francas-en-el-sector-salud-en-colombia-2016/231190

Tabla 12. Agremiaciones

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Agremia-ciones	Oportunidad	Para el país ha sido un gran beneficio contar con estas organizaciones ya que han permitido que las diferentes áreas de la economía nacional se beneficien de manera óptima es así que gracias a estas asociaciones empresas que en años anteriores no tenían ningún tipo de protección social puedan contar con él al igual que se les ha permitido participar a través de estas agremiaciones en proyectos que han fomentado su expansión no solo a nivel nacional sino internacional como lo ha hecho la ACICAM (Asociación Colombiana de Industriales del Calzado, el Cuero y sus Manufacturas) que ha colaborado para que sus asociados hagan parte del mercado internacional de la manufactura .Por estas razones pensamos que las agremiaciones son beneficiosas no solo para sus asociados sino también para el país a los primeros por todos los beneficios anteriormente mencionados.[83]	Los gremios son parte vital de las fuerzas vivas de la nación, en donde sus voceros manifiestan los intereses comunes de sus afiliados y aportan al engrandecimiento de la República. Tener mentalidad germanista es poseer un pensamiento colectivo, es alejarse del individualismo para luchar por metas generales. Pero hay que tener en cuenta que sus actividades deben superar sus fronteras y conocer que tienen obligaciones mayores a las de defender las expectativas de sus asociados. Son parte del país y, por ello, tienen que acompañar causas de beneficio común, ser solidarios con gestas nacionales, volverse motor de éstas[84]	En Colombia existen diferentes agrupaciones en las que se reúnen representantes de diferentes compañías de un mismo sector. El fin es encontrar soluciones a problemáticas comunes y fortalecer el sector con ideas de todos los actores participantes. La salud es uno de los sectores más grandes y completos no solo en Colombia sino en el mundo. Para prestar servicios de excelente calidad y que cubran las necesidades de toda la sociedad es importante contar con gremios o asociaciones que busquen siempre las mejores prácticas y velen por los derechos tanto de los pacientes como de los profesionales médicos. En Colombia existen múltiples grupos a los que puede acudir si su empresa hace parte del sector salud[85].	Las agremiaciones para GV óptica, generan un impacto positivo puesto que estas buscan mejorar las condiciones laborales de los profesionales en cuanto a salarios, horarios, precios consulta entre otros. A nivel nacional las agremiaciones ejercen impacto positivo para sector salud permitiendo crear sociedades que favorecen a diferentes grupos sociales como (empresarios. Distribuidores, proveedores y clientes).

Fuente: Elaboración propia

[83] Blogspot.Agremiaciones en Colombia. [en línea] 2008 [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://agremiacionesfranlilujo.blogspot.com.co/2008/02/las-agremiaciones-en-colombia.html

[84] EL COLOMBIANO. La importancia de los gremios. [en línea] 2008 [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.elcolombiano.com/historico/la_importancia_de_los_gremios-DVEC_184513

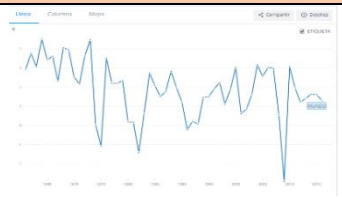
[85] Colombia exporta servicios. oportunidades de exportación en servicios. [en línea] 2018 [Revisado 22 marzo 2018].Disponible en internet: http://www.colombiaexportaservicios.co/oportunidades-de-exportacion-en-servicios/y-su-empresa-ya-hace-parte-de-alguna-asociacion

6.1.2 Dimensión Económica

Para Betancourt el entorno económico corresponde a uno de los entornos más dinámicos del ambiente general y requiere por tanto información actualizada de fuentes primarias y secundarias. Las variables económicas condicionan el comportamiento de la organización, generan cambios en la planeación, impactan directamente la administración de recursos físicos, 69 humanos, industriales, tecnológicos e incluso pueden provocar impactos en otros entornos como el demográfico y el tecnológico. Por otra parte, no se debe desconocer algunas variables como las tasas de interés, la inflación, el PIB, las políticas monetarias, el dólar, la deuda pública, etc. Que influyen de una forma global sobre el país, en este caso Colombia, porque en últimas, el impacto de las variables clave para esta dimensión regula el comportamiento comercial de las empresas, ya que va en relación directa con la oferta y la demanda. La dimensión económica genera aperturas estadísticas respecto a un periodo determinado, por ende, su importancia radica en la confiabilidad numérica y la cantidad de variables para condicionar el comportamiento de las empresas colombianas. Para precisar de lo anterior y en relación con esta dimensión y su contenido, Chagolla plantea que las variables de la dimensión económica se entienden como un conjunto de patrones económicos, sociales, políticos y financieros que marcan un escenario especifico a corto plazo.[86]

[86] B, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad. 1 ed. Colombia.: Ecoe Ediciones, 2014. 154 p. ISBN 978-95-8648-7306

Tabla 13. Ingreso per cápita

VARIABLE	CLASFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Ingreso per cápita	Amenaza	A nivel mundial La riqueza per cápita de Colombia (129.289 dólares) supera, entre otros países, a India, con 18.211 dólares; Paraguay, con 85.575 dólares; Sudáfrica, con 77.348 dólares; México, con 110.741 dólares, y China, con 108.172 dólares. Colombia es un país con varias multilatinas, el valor per cápita de sus activos netos en el exterior es negativo (2.175 dólares). Aunque este último índice es negativo en gran parte de los países analizados, nos superan.[87]	 Fuente: Banco Mundial De acuerdo con el economista Mauricio Cabrera, este año el principal motor de la economía será el consumo interno que lograría un PIB de 3% gracias a la recuperación de la confianza del consumidor.[88] La ex ministra Cecilia López, declaro la importancia de una reforma rural aumentando impuestos, impulsando la agroindustria y buscando nuevos sectores de crecimiento potencial tales como reforma a la salud.	Aunque el crecimiento de la economía colombiana en el segundo trimestre del año (1,3 por ciento) fue levemente superior al registrado en los tres primeros meses del 2017, los empresarios y analistas no son muy optimistas respecto a que, al término del año. La rama Servicios sociales, comunales y personales se impulsó en 3 por ciento, resultado aportado por Administración pública y defensa con 4,1 %, Servicios domésticos con 2,9 %, Servicios sociales y de salud con 2,3 % y Servicios de educación de mercado con 1,5 %.[89]	En los últimos años Colombia ha presentado un buen comportamiento económico caracterizándose por tener una economía estable con una inflación controlada, sin embargo para el sector óptico el ingreso per cápita se ve reflejado como una amenaza puesto que si la población percibe bajos ingresos son pocos los recursos que tendrá para obtener estos productos que al ser importados aumentan gradualmente su valor con el alza del dólar

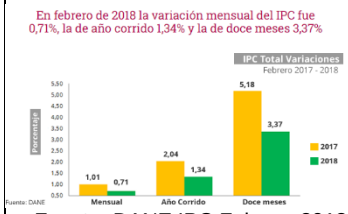
Fuente: Elaboración propia

[87] PORTAFOLIO. ¿Cuánto dinero recibiría cada colombiano si se pudiera repartir la riqueza del país?.**[**EN LÍNEA], 31 ENERO DE 2018. [REVISADO 5 FEBRERO 2018].Disponible en internet: http://www.portafolio.co/economia/riqueza-en-colombia-2018-segun-el-banco-mundial-513779

[88] DINERO. Productividad, la clave para recuperar el crecimiento. **[**EN LÍNEA], 24 ENERO DE 2018.[REVISADO 5 FEBRERO 2018]. Disponible en internet: http://www.dinero.com//economia/articulo/crecimiento-del-pib-per-capita-colombia-2015/20609

[89] EL TIEMPO. La economía dejo de desacelerarse, pero no crecería más allá del 2%. **[**EN LÍNEA], 15 AGOSTO DE 2017.[REVISADO 5 FEBRERO 2018]. Disponible en internet: http://www. eltiempo.com/economia/sectores/pib-de-colombia-en-el-segundo-trimestre-del-2017-120050

Tabla 14. Índice de precios al consumidor

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Índice de precios al consumidor	Amenaza	La inflación en Colombia, medida por el índice de precios al consumidor (IPC), fue de 0,71 % en febrero, lo que supone 0,3 puntos porcentuales menos que en el mismo mes del año pasado, informó este lunes el **Departamento Administrativo Nacional de Estadística** (DANE). La mayor variación mensual del IPC en febrero de 2018 se registró en el grupo Educación (5,85 %), seguido de Transporte (1,03 %) y Salud (0,84 %).[90]	 Fuente: DANE IPC Febrero 2018. En los últimos doce meses, es decir, entre marzo de 2017 y febrero de 2018, la variación del IPC fue de 3,37 % es decir, 1,81 puntos porcentuales menor a la registrada en el mismo periodo de 2017, **cuando fue de 5,18 %**[91]	**El costo de vida en Colombia, durante febrero de 2018, llegó a un 0,71% mensual, quedando por debajo de las expectativas de los analistas del mercado.** En tercer lugar, el grupo de Salud fue otro que también ayudó a la variación positiva del IPC en febrero pues varió 0,84%. Pues durante este periodo se presentó un incremento en los servicios de hospitalización y ambulancias, en las medicinas y en el aseguramiento privado.[92]	La empresa Gv óptica deberá hacer un análisis sobre la posibilidad de manejar precios muy accesibles, ya que el costo de vida en Colombia es alto y en ocasiones las personas no tienen la capacidad de cubrir esta necesidad por lo tanto deberá ajustarse a las exigencias del mercado puesto que es un sector con mucha competencia lo cual se percibe como una amenaza

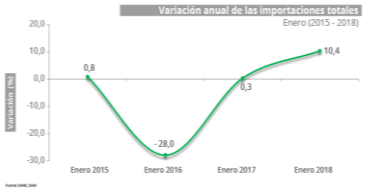
Fuente: Elaboración propia

[90] EL TIEMPO. La Inflación en Colombia en febrero se situó en el 0,71%. [EN LÍNEA], 5 MARZO DE 2018. [REVISADO 12 MARZO 2018].Disponible en internet: http://www.elespectador.com/economia/economia}/la-inflación-en-colombia-en-febrero-se-situo-en-el-071-articulo-742790

[91] Ibíd., La Inflación en Colombia en febrero se situó en el 0,71

[92] DINERO. Inflación en febrero vario 0,71% impulsada por los costos de pensiones estudiantiles. [EN LÍNEA], 5 MARZO DE 2018. [REVISADO 12 MARZO 2018].Disponible en internet**:** http://www.dinero.com/economia/articulo/inflacion-en-febrero-de-2018-segun-el-dane/256073

Tabla 15. Tratados comerciales (TLC)

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tratados comerciales (TLC)	oportunidad	Las importaciones del grupo de manufacturas aumentaron 10,3% en enero de 2018, al pasar de US$2.700,3 millones CIF en enero de 2017 a US$2.977,7 millones CIF en el mismo mes de 2018; las principales contribuciones a este resultado las realizaron las mayores compras de maquinaria, aparatos y artefactos eléctricos (32,9%), productos químicos orgánicos (26,9%), hierro y acero (24,7%) y aparatos y equipo para telecomunicaciones (15,3%), que en conjunto contribuyeron con 5,6 puntos porcentuales a la variación de la agrupación.[93]	 Fuente: DANE-IMPO En enero de 2018 las importaciones totales registraron un crecimiento anual de 10,4%, este comportamiento se explica principalmente por el grupo Manufacturas, que presentó una variación anual de 10,3%. En enero de 2018 se redujo el déficit de la balanza comercial colombiana en $64,9 millones de dólares FOB (Free on Board). Para este mes el déficit de la balanza comercial colombiana fue $518,4 millones de dólares FOB. Para enero de 2017 el déficit fue $583,3 millones de dólares FOB.[94]	Colombia se consolida como el primer país en América en el ofrecimiento de servicios de salud a través de zonas francas, dejando al país muy bien posicionado en cuanto al índice de desempeño global de sistemas de salud, donde recientemente se ocupó el puesto 22 entre 190 países encuestados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Las zonas francas en Colombia se han convertido en el último tiempo en herramientas fundamentales para el desarrollo empresarial y para atraer inversión extranjera.[95]	El TLC para Colombia se convierte en una oportunidad para la óptica, pues al aumentar la inversión extranjera y al crecer la credibilidad en servicios en salud, habrá una mayor demanda por lo tanto la oferta se amplia, el servicio se mejora, en atención, calidad, variedad, precios entre otros, ampliando así el mercado y generando mayores ingresos e inversión.

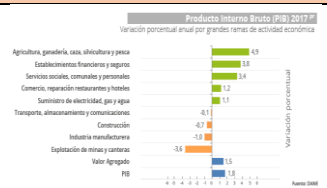
Fuente: Elaboración propia

[93] DANE. Boletín técnico importaciones (Enero 2018).[en línea],20 de marzo del 2018 [revisado 22 de marzo 2018]. Disponible en internet: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/importaciones/bol_impo_ene18.pdf

[94] Ibíd., Boletín técnico importaciones (Enero 2018).

[95] GRUPOZFB. Beneficios que reciben las empresas del sector salud dentro de zonas francas.[en línea],31 de julio 2017 [revisado 22 de marzo de 2018].Disponible en internet: http://www.grupozfb.com/noticias/beneficios_que_reciben_las_empresas_de_salud_dentro_de_zonas_francas

Tabla 16. Producto interno bruto (PIB)

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Producto interno bruto (PIB)	Oportunidad	Durante el año 2017 (enero – diciembre) el PIB creció 1,8% respecto al mismo periodo del año 2016. Las actividades con mayor crecimiento fueron: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; y actividades de servicios sociales, comunales y personales. Por su parte, las actividades que registraron las mayores caídas fueron explotación de minas y canteras e industria manufacturera.[96]	 Fuente: DANE PIB 2017 En 2017 Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (4,9%), Establecimientos financieros y seguros (3,8%) y Servicios sociales, comunales y personales (3,4%), jalonaron el crecimiento de la economía colombiana con variaciones positivas durante todos los trimestres del año.[97]	El PIB como indicador financiero colombiano, culmina el año inmediatamente anterior 2017 de la siguiente manera: “el comportamiento de Servicios sociales, comunales y personales se explica por la variación positiva de los servicios de administración pública y defensa con 4,6% y servicios sociales y de salud de mercado con 3,6%”.[98]	Para la empresa GV óptica el PIB representa una oportunidad puesto que al aumentar los ingresos de los colombianos se les hace más fácil adquirir los productos que aunque no en todos los casos son de primera necesidad, si son muy importantes para el desarrollo de actividades cotidianas, por lo tanto los ingresos a la óptica aumentan generando así un crecimiento importante

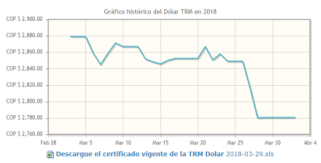
Fuente: Elaboración propia

[96] DANE .Boletín técnico Producto Interno Bruto PIB cuarto trimestre de 2017. [en línea], 22 febrero de 2018 [revisado 27 febrero 2018]. Disponible en Internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IVtrim17_oferta_demanda.pdf

[97] Ibíd., Boletín técnico Producto Interno Bruto PIB cuarto trimestre de 2017

[98] DINERO. Crecimiento del PIB de Colombia fue de 1,8% en el 2017. [en línea], 15 febrero de 2018 [revisado 20 febrero 2018]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/pib-colombia-2017/255503

Tabla 17. Tasa representativa del mercado (TRM)

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tasa representa-tiva del mercado (TRM)	Amenaza	La Tasa de Cambio Representativa del Mercado– TCRM, corresponde al promedio ponderado de las operaciones de compra y venta de contado de dólares de los Estados Unidos de América a cambio de moneda legal colombiana, realizadas entre Intermediarios del Mercado Cambiario (IMC), así como de las operaciones que efectúan los IMC con las demás entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), distintas de IMC y aquellas que hacen los IMC con el Banco de la República o el Ministerio de Hacienda y Crédito Público-MHCP.[99]	 Actualmente la Superintendencia Financiera de Colombia es la que calcula y certifica diariamente la TRM con base en las operaciones registradas el día hábil inmediatamente anterior.[100]	La OMS estima que a los gastos e inversiones totales para la salud en Colombia, tanto las públicas como privadas, les destinamos cerca del 7% del PIB. Estimo un PIB para 2016 de $850 billones. Con una tasa de cambio de 3.000 pesos/dólar le corresponden a la salud exigidos 400 dólares corrientes por colombiano y por año. A una tasa hipotética de 2.000 pesos/dólar canalizaríamos 600 dólares corrientes por colombiano y por año, nada extraordinario. En la financiación insuficiente radica, quizá, la causal más importante para explicar la crisis del sector de la salud en Colombia.[101]	La TMR representa para la óptica un impacto negativo puesto que al comprar los insumos a sus proveedores deben asumir incrementos en los precios de sus productos los cuales fueron generados a su vez por el alza del dólar pues en la mayoría de los casos la inversión es a través de préstamos que terminan siendo pagados con un valor superior al inicial y afectando así al consumidor final.

Fuente: Elaboración propia

[99] Tasa de Cambio- TRM. Devaluación. [en línea]. 16 marzo de 2018 [en línea]. [Revisado 23 marzo 2018]. Disponible en internet: https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/60819

[100] Dólar/web. Histórico del dólar TRM. 20 marzo de 2018. [en línea]. [Revisado 28 marzo 2018]. Disponible en internet: https://dolar.wilkinsonpc.com.co/dolar.html

[101] EL ESPECTADOR. Gastos en el sector salud.[en línea] 14 abril 2016 .[Revisado 22 Marzo 2018]. Disponible en internet:https://www.elespectador.com/opinion/gastos-en-el-sector-salud-columna-627149

6.1.3 Dimensión demográfica

Las distintas variables que componen esta dimensión según Betancourt (2011) brindan gran parte de la información necesaria sobre la población que se encuentra implícita en las interacciones sociales que se presentan en el entorno de la organización y que por lo tanto inciden en el comportamiento de la sociedad y nos permiten las dinámicas de la misma que explican a qué ritmo se desarrolla en un espacio de tiempo determinado revisando aspectos como natalidad, mortalidad tamaño de la población, migración, etc. Esto en definitiva lo que hace es decirle a las organizaciones que disposiciones llevar a cabo para cumplir con las necesidades de la población el cual no solo aparece como el actor que trabaja sino que también consume.[102]

[102] Betancourt. Op. cit., p. 157

Tabla 18. Tasa de natalidad y mortalidad

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tasa de natalidad y mortalidad	Amenaza	En el 2018, si se cumplen las proyecciones y cálculos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), la Nación empezaría a hacer parte de los 27 Estados que tienen más de 50 millones de habitantes en el mundo, el tercero en América Latina, detrás de Brasil y México. Son varios factores los que han incidido en la variación demográfica de Colombia. El aumento de la esperanza de vida de la población ha tenido un papel importante. La tasa de mortalidad pasó de 6,8 por cada mil habitantes entre 1985 y 1990 a 6,0 en 2005 y seguirá bajando en el 2020, según el Dane.[103]	Para el año 2017pr se han reportado un total de 647.679 nacimientos, de los cuales el 51,3% correspondió a hombres y 48,7% a mujeres. Los nacimientos con sexo indeterminado reportaron 80 Casos. En el año 2017pr, se han presentado 213.318 defunciones no fetales, de las cuales el 54,1% correspondió a hombres y el 45,9% restante a mujeres. Para el sexo indeterminado se reportaron 12 casos. En el año 2017pr se presentaron 43.089 defunciones fetales, según sexo la mayor proporción se ubicó en la categoría de indeterminado con el 81,3%. Del sexo masculino, se reportaron 4.797 casos correspondientes al 11,1% y del sexo femenino 3.253 casos correspondientes al 7,5%.[104]	"Colombia está en la fase final de una transición demográfica. Eso quiere decir que se reduce el número de jóvenes y aumenta el de ancianos.[105] Con el crecimiento acelerado de la población adulta mayor no podremos asegurar la oportunidad de brindar una buena salud para que la vida de las personas mayores sea no solo más larga, sino mejor, a menos que los sistemas de salud y los sistemas sociales estén preparados adecuadamente, siendo capaces de responder a nuevas y mayores demandas de estos grupos de población.[106]	Este factor genera un impacto negativo para la óptica pues la mayoría de las personas aptas al momento de adquirir estos productos están en el rango de niñez y juventud puesto que a los adultos mayores el sistema de salud le subsidia por medio de su entidad un lente básico el cual en su gran mayoría prefieren adquirir, de esta forma con el pasar del tiempo disminuye asi un mercado objetivo.

Fuente: Elaboración propia

[103] El País. Colombia tendría 50 millones de ciudadanos en 2018. [en línea] 2017. [Revisado 22 Marzo 2018].Disponible en Internet: http://www.elpais.com.co/colombia/tendria-50-millones-de-ciudadanos-en-2018.html

[104] DANE.Estadisticas vitales nacimientos y defunciones. [en línea] 2017. [Revisado 22 Marzo 2018].Disponible en Internet: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/nacimientos-y-defunciones

[105] DINERO. Que Significa que Colombia alcance 50 millones de habitantes. [en línea] 2017. [Revisado 22 Marzo 2018].Disponible en Internet: http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/implicaciones-del-crecimiento-poblacional-de-colombia-en-los-ultimos-anos/250398

[106] Paho. Crecimiento acelerado de la población adulta de 60 años y más de edad: Reto para la salud pública. [en línea] 2012. [Revisado 22 Marzo 2018].Disponible en Internet: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2796%3A2010-crecimiento-acelerado-poblacion-adulta-60-anos-mas-edad-reto-salud-publica&catid=1796%3Afacts&Itemid=1914&lang=es

Tabla 19. Evolución de migración e inmigración

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Evolución de migración e inmigración	oportunidad	En 2016 hubo 13 millones de movimientos migratorios en el país. La llegada y salida de extranjeros alcanzó una cifra histórica: 5,6 millones. Según Migración Colombia, los retos son enormes. Las mejoras en asuntos de seguridad, el comportamiento de la economía y hasta en la eliminación de visados para más de 30 países hacen que en estos momentos Colombia se haya puesto de moda para el paso de ciudadanos de otras regiones del continente o, incluso, para quienes buscan quedarse en el país y luchan por obtener la nacionalidad. Esto explica la creciente presencia de ciudadanos haitianos, cubanos, venezolanos, chinos y de otros países que a diario generan noticias sobre temas migratorios en el país.[107]	El año pasado Migración Colombia registró una cifra histórica: 13 millones de movimientos durante todo 2016, frente a 3,6 millones registrados en 2001. De esta cifra, 5,6 millones correspondieron a entradas y salidas de extranjeros, también considerada una cifra récord en el país. Pero llama la atención que buena parte de los movimientos migratorios que se dieron el año pasado involucran a venezolanos que, a raíz de la crítica situación económica, política y social que se registra en el vecino país, están buscando oportunidades de mejorar sus condiciones de vida en Colombia o están de paso hacia otros países.[108]	La nueva realidad migratoria en el país ha encendido las alarmas, pues la idea es que esta nueva población pueda ser absorbida y sus requerimientos en salud, educación y trabajo atendidos. Hoy en el país se han identificado cinco tipos de migración.[109] Para el sector salud la migración representa un aspecto negativo ya que muchas personas de las que ingresan no tienen ingresos y están a la merced de la caridad o del algún trabajo informal, y el acceso a los servicios de salud es limitada para esta población.	La migración e inmigración en Colombia puede impactar de manera positiva puesto que el ingreso al país aumenta la demanda del consumo de los productos ópticos colombianos los cuales llaman la atención por su calidad y sus precios frente a los extranjeros lo cual permiten que antes de migrar a su país de origen suplan su, necesidad y con la frecuencia que viajan cambian sus lentes.

Fuente: Elaboración propia

[107] DINERO. Los retos de Colombia con el aumento de su migración. [en línea], 2017 [revisado 22 Marzo 2017]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/inmigracion-y-emigracion-en-colombia-aumentan-en-2017/245750

[108] Ibíd., Los retos de Colombia con el aumento de su migración.

[109] Ibíd., Los retos de Colombia con el aumento de su migración.

Tabla 20. Nivel educativo

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Nivel educativo	Oportunidad	Colombia no solo alcanzó la meta propuesta de Mejoramiento Mínimo Anual (MMA) en calidad educativa para 2017 en los tres niveles (primaria, secundaria y media), sino que incluso, en algunos, sobrepasó los objetivos ya fijados para el año 2018. el presidente de la República, Juan Manuel Santos, cuando presentó los resultados, "significa que niños que quedaron en el Isce 2016 en el nivel de desempeño insuficiente, para esta versión pasaron al nivel de desempeño avanzado".[110]	El nuevo presupuesto es 1% superior al de 2017, del cual, según Minhacienda, se destina a la inversión pública un monto de $40 billones. En este presupuesto se aumentaron los recursos para la educación en un 5,8% quedando en $37,4 billones, mientras para el 2017, los recursos educativos que el Gobierno Nacional había aprobado eran de $35,4 billones. "Este presupuesto le va a permitir al Gobierno del Presidente Juan Manuel Santos, cumplir con las metas que nos propusimos, muy especialmente las de inclusión social, los programas para convertir un país en paz, con equidad y con educación", señaló el ministro de Hacienda, Mauricio Cárdenas, tras la aprobación del PGN 2018.[111]	La educación y la salud están íntimamente unidas. Los datos que lo demuestran son abrumadores. La educación y la salud están hermanadas y se refuerzan mutuamente, contribuyendo a sacar a la gente de la pobreza y a ofrecerle la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial humano.[112] Colombia necesita trabajar particularmente en reforzar la equidad en el acceso, y esto significa reforzar sobre todo la calidad de la educación previa".[113]	Para Colombia y en este caso para la óptica el nivel educativo representa una oportunidad, puesto que la educación y la salud van de la mano y de esta unión sale como resultado un mayor progreso y que las personas exploten su verdadero potencial, aunque aún hay mucho por mejorar cada vez las políticas gubernamentales le apuestan más a estos dos factores que son de suma importancia y que de marchar bien arrojan resultados positivos a corto plazo, generando crecimiento y permanencia.

Fuente: Elaboración propia

[110] EL TIEMPO. Colombia superó las metas en educación para 2017. [en línea], 2017 [revisado 22 Marzo 2017]. Disponible en Internet: http://www.eltiempo.com/vida/educacion/resultados-del-indice-sintetico-de-calidad-educativa-2017-86552

[111] DINERO. Gobierno aumentó en 5,8% el presupuesto de 2018 para educación. [en línea], 2017 [revisado 22 Marzo 2017]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/gobierno-aumento-recursos-para-la-educacion-para-2018/251374

[112]Organización Mundial de la Salud. [en línea], 2010 [revisado 22 Marzo 2017]. Disponible en Internet: http://www.who.int/dg/speeches/2010/educationandhealth_20100920/es/

[113] EL TIEMPO. Colombia mejora en acceso a educación superior, pero falta calidad. [en línea], 2017 [revisado 22 Marzo 2017]. Disponible en Internet: http://www.eltiempo.com/vida/educacion/acceso-y-calidad-de-educacion-superior-en-colombia-segun-el-banco-mundial-95456

6.1.4 Dimensión tecnológica

Esta dimensión se ha convertido en un factor importante debido a los cambios y descubrimientos tecnológicos que han surgido y se han implementado, Fred R (1997) plantea que las fuerzas tecnológicas representan importantes oportunidades y amenazas que se deben tomar en cuenta al formular estrategias. Para este autor, los avances tecnológicos pueden afectar enormemente los productos, servicios, clientes, procesos de producción y posición competitiva de las organizaciones. Los avances tecnológicos pueden crear mercados nuevos, producir una proliferación de productos nuevos y mejorados y hacer que los productos y servicios existentes se vuelvan obsoletos. Como tal, tanto el país como las empresas, buscan un crecimiento exponencial que les permita obtener diferenciación, lo cual, los lleva a mantener ventajas comparativas y competitivas, además con el apoyo de instituciones científicas que buscan innovar y encontrar nuevas tecnologías, brindará a las empresas mayores posibilidades para que mejoren sus procesos de producción y reduzcan costos, teniendo en cuenta cuál es el enfoque estratégico para dar respuesta a la competencia dentro de un mercado determinado. Un ejemplo muy claro en relación a lo tecnológico, es el uso de las TIC's, que por una parte resulta ser de gran beneficio para las empresas del sector servicios, pero también es útil para todas las organizaciones que deseen obtener información rápida, sin esfuerzo y económica sobre la competencia y demás factores del mercado; es claro que se debe analizar las fuentes o índices digitales seguros para dicho caso.[114]

[114] Betancourt. Op. cit., p. 155

Tabla 21. Nivel de desarrollo tecnológico

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Nivel de desarrollo tecnológico	Oportunidad	En el caso de Colombia, se encontró que la inversión en investigación y desarrollo es baja con respecto a los referentes internacionales e incluso regionales: De acuerdo con el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología (OCyT) en el año 2016 estuvo alrededor del 0.27% del PIB, evidenciando que todavía el país se encuentra rezagado en este tipo de inversión, fundamental para la generación de nuevo conocimiento, lo que le que permitiría agregar valor a los recursos del país, mayores exportaciones y cambiar la dependencia tecnológica por una tecnología propia, acorde a los requerimientos nacionales del sector productivo y la sociedad.[115]	En 2017, Colombia conservó el puesto 84, en una lista de 176 países, en el Índice de Desarrollo de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) que realiza la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), el brazo de las Naciones Unidas para la materia. El organismo reconoció las acciones de las entidades competentes del Gobierno Nacional para promover el acceso a la tecnología, una mejor calidad en los servicios y la innovación, pero señaló que hay retos como la expansión de la banda ancha móvil y el despliegue de infraestructura[116].	Varias son las ventajas que traerán para los próximos años los continuos avances tecnológicos en el sector salud. Los laboratorios serán cada vez más capaces de realizar pruebas internamente y reducir su dependencia de los servicios de tercerización, así como aumentar su productividad. De igual manera, el personal médico realizará funciones más allá de las operaciones de rutina, lo que facilitará la interacción con el paciente, las finanzas, los servicios de comercialización y la planeación estratégica.[117]	El nivel de desarrollo tecnológico en el país influye tanto directa como indirectamente en la empresa GV óptica de manera positiva, ya que al contar con un fácil acceso a los medios tecnológicos, los cuales se pueden ver reflejados en el desempeño frente a los aspectos relacionados con las organizaciones de competencia dirigidas al mismo nicho de mercado; generando nuevas oportunidades de crecimiento a nivel empresarial.

Fuente: Elaboración propia

[115] PORTAFOLIO. Las regalías y la inversión en ciencia y tecnología en Colombia.[en línea] junio 2017.[revisado 22 de marzo de 2018].Disponible en internet: http://www.portafolio.co/economia/las-regalias-y-la-inversion-en-ciencia-y-tecnologia-en-colombia-506940

[116] EL ESPECTADOR. ¿Cómo va Colombia en desarrollo tecnológico?.[en línea] 26 noviembre 2017.[revisado 22 de marzo de 2018].Disponible en internet: https://www.elespectador.com/economia/como-va-colombia-en-desarrollo-tecnologico-articulo-725235

[117] PORTAFOLIO. Tecnología al servicio de la salud. [en línea] 26 noviembre 2017.[revisado 22 de marzo de 2018].Disponible en internet: http://www.portafolio.co/innovacion/tecnologia-al-servicio-de-la-salud-502059

Tabla 22. Avance en las TIC

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Avance en las TIC	Oportunidad	Una vez las TIC lograron su integración en todas las esferas sociales, desde las organizaciones hasta los individuos, diversas estrategias de prevención y promoción de la salud (y demás determinantes sociales de la salud) empezaron a desarrollarse haciendo uso de teléfonos celulares, redes sociales o correos electrónicos, es decir, todo el rango de posibilidades de las TIC. Lo anterior hace referencia al concepto de iniciativas para el Cambio Social y de Comportamiento (CSC) a través de estrategias de Comunicación en Salud, es decir, del modo en que el conocimiento en salud se hace llegar a las personas que lo requieren o que se requieren, y través del uso de herramientas de comunicación como las TIC.[118]	El análisis de datos se ha convertido en una prioridad para las empresas y Gobiernos de todo el mundo. Justamente, la viceministra TIC visualiza grandes oportunidades en esta industria. "Colombia está en la ruta de la Transformación Digital, pero con retos muy interesantes todavía en materia de infraestructura de comunicaciones, de apropiación TIC y de comercio electrónico", dice la viceministra.[119]	La aplicación de las tecnologías de información y las comunicaciones –TIC– en dosis crecientes promete mejorar los padecimientos en el sistema de salud. Programas de telemedicina (prestación de servicios médicos a distancia), tratamientos a través de aplicaciones para dispositivos móviles e información compartida entre las diversas entidades involucradas en la atención, son algunas de las propuestas para lograr mayor eficiencia, disminuir la congestión en salas de espera y cerrar brechas al llegar a comunidades apartadas.[120]	Las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC se presentan como una serie de herramientas fundamentales sobre la actualidad, donde estas se encuentran sobre muchos aspectos comerciales dentro del ámbito de la salud visual y en el sector salud se encuentra como una oportunidad pues las TIC brindan una gran ayuda para mejorar y promover el desarrollo del sector, generando mayores oportunidades laborales.

Fuente: Elaboración propia

[118] REPORTEDIGITAL. Las TIC, la comunicación en salud y las iniciativas para el cambio social y de comportamiento. [en línea], 14 de marzo de 2016. Disponible en Internet: http://reportedigital.com/transformacion-digital/tic-comunicacion-salud-cambio-social-comportamiento/

[119] DINERO. Analítica de datos, una de las tecnologías con más futuro en el 2018 en Colombia. [en línea], 30 de enero de 2018. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/emprendimiento/articulo/tendencias-de-tecnologia-mas-importantes-en-colombia/254681

[120] El colombiano. Las TIC guardan revolución para la salud. [en línea], 19 de Septiembre de 2016. Disponible en Internet: http://www.elcolombiano.com/antioquia/las-tic-revolucionaran-la-atencion-de-la-salud-XE5006044

Tabla 23. Facilidad de acceso a la tecnología

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Facilidad de acceso a la tecnología	Oportunidad	Entre 176 países, Colombia mantuvo el puesto 84 en cuanto a acceso, uso y habilidades en las TIC. Mientras parte del mundo se prepara para revoluciones como la inteligencia artificial, en el país el acceso a banda ancha móvil y el diseño de políticas que fomenten la evolución aún son un reto. En cuanto a acceso, Colombia mejoró: llegó a 5,88 frente a 5,74 del año pasado; en uso pasó de 3,85 a 4,11, y en habilidades escaló de 6,44 a 6,81. En el país, indica la UIT, por cada 100 habitantes, hay 45 con acceso a internet móvil de banda ancha y apenas 11,8 a banda ancha fija.[121]	Las nuevas tecnologías ocupan cada vez más un espacio importante en la vida de las personas, día a día se hace más común encontrar dispositivos y 'gadgets' que facilitan el desarrollo de una o varias actividades, a la vez que mejoran la calidad de vida de los usuarios. Referente a este tema, entender las conductas de consumo de los usuarios se vuelve un factor determinante ya que no basta solo con asimilar la tecnología como detonante en las decisiones de compra, sino que además se debe tener claro qué es lo que marca una verdadera diferencia para los usuarios en su ejercicio como consumidores.[122]	Para nadie es un secreto que la tecnología ha permeado diversos campos, con un impacto positivo no solo en la rapidez de los procesos, sino también en el bienestar del ser humano. La salud no ha sido ajena a esta influencia y hoy son numerosos los procedimientos a los que ha sido aplicada la tecnología médica: en el diagnóstico, seguimiento o tratamiento de enfermedades o condiciones médicas; también registros médicos en línea, dispositivos móviles para el tratamiento de dolencias, equipos de diagnóstico, procesos automatizados y hasta consultas médicas en Internet se encuentran entre los avances.[123]	Para GV óptica es muy importante tener un fácil acceso a la tecnología que se encuentra disponible en el mercado, la cual permitirá a llevar acabo algunas funciones de manera más rápida aprovechando la tecnología también se expande por medio de redes sociales incrementando los clientes y generando un impacto positivo, siendo este una gran oportunidad para utilizar la tecnología a favor del desarrollo e innovación tecnológica.

Fuente: Elaboración propia

[121] EL ESPECTADOR. ¿Cómo va Colombia en desarrollo tecnológico?. [en línea], 26 de Noviembre de 2017. Disponible en internet: https://www.elespectador.com/economia/como-va-colombia-en-desarrollo-tecnologico-articulo-725235

[122] Colombia Digital. Conectividad y tecnología: 10 tendencias de consumo a 2020. [en línea], 21 de Enero de 2015. Disponible en internet: https://colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/8114-conectividad-y-tecnologia-10-tendencias-de-consumo-a-2020.html

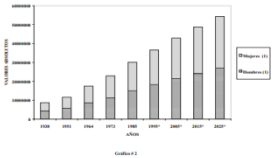
[123] Portafolio. Tecnología al servicio de la salud. [en línea], 05 de Diciembre de 2016. Disponible en internet: http://www.portafolio.co/innovacion/tecnologia-al-servicio-de-la-salud-502059

6.1.5 Dimensión social

El entorno social, según Albrecht (1991) tiene como propósito comprender la dinámica social que determina las intenciones de aquellos cuyas acciones puedan propiciar o impedir el crecimiento de la empresa, se habla de el efecto que las empresas pueden tener en la calidad de vida de una serie de grupos de interés involucrados con ella y que configuran el moderno concepto de responsabilidad social, de acuerdo con el cual la empresa no es ajena al bienestar de la comunidad de su entorno, por lo que se tienen en cuenta características sociales como nivel de pobreza, desempleo, grupos al margen de la ley, derechos humanos, etc. Esta dimensión permite hacer un inventario de los factores sociales que afectan a la empresa, concentrarse en los más críticos y tomar decisiones acerca de la presentación de la empresa en el mercado; incluye Juicios subjetivos, especulación e hipótesis acerca de lo que está pasando en la mente de las personas en su medio empresarial y para llegar a tener una amplia comprensión se requiere de reflexión, experiencia, pensamiento creativo, sentido común y el aporte de un punto de vista nuevo.[124]

[124] Betancourt. Op. cit., p. 158

Tabla 24. Tamaño de la población

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tamaño de la población	amenaza	El año (1974), Colombia tenía 24,21 millones de habitantes, según el Banco Mundial. Hoy, 43 años después, estamos al borde de alcanzar los 50 millones. No solo nos duplicamos en poco más de 4 décadas, también cambiamos nuestro hábitos de consumo, el promedio de estatura, la alimentación y hasta las enfermedades que padecemos.[125]	 En Colombia el número de hijos por mujer ha caído de 2.5 a finales de los ochenta a 1.8 recientemente; así mismo, el tamaño promedio del hogar pasó de 4.6 a 3.5 integrantes entre 1990 y 2015. Mientras que a finales de los sesenta los menores de 15 años representaban cerca del 42% de la población colombiana, dicha participación se ha reducido a 27%.[126]	En Colombia, el Plan Nacional de Salud Pública define las prioridades en salud sobre las cuales se focalizan los mayores esfuerzos y recursos por parte de los actores involucrados y define las estrategias necesarias para abordar las prioridades en salud y lograr un mayor impacto en la situación de salud de la población.[127]	Para la empresa Gv óptica el tamaño de la población refleja una amenaza puesto que en Colombia los hogares han disminuido el número de hijos lo que ha logrado que la población de los infantes y jóvenes se haya reducido, pese a que es un producto que no tiene un rango de edad establecido para su uso quienes más lo adquieren y cambian con frecuencia son niños y jóvenes especialmente por la actividad que desempeñan.

Fuente: Elaboración propia

[125] Dinero. Qué significa que Colombia alcance 50 millones de habitantes. [en línea], 28 de Septiembre de 2017. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/implicaciones-del-crecimiento-poblacional-de-colombia-en-los-ultimos-anos/250398

[126] Ibíd., Dinero

[127] Ministerio de Salud y Protección Social. Ministerio de Salud y Protección Social. [en línea], marzo de 2018. Disponible en Internet: http://www.cra.gov.co/seccion/ministerio-de-salud-y-proteccion-social.html

Tabla 25. Tasa de desempleo

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Tasa de Desempleo	Amenaza	La tasa de desempleo en Colombia culminó el año pasado con 0,2% más que en el 2016 cuando fue de 9,2%. La tasa en diciembre del 2017 se ubicó en 8,6%, 0,1% menos que hace un año. Las ramas de actividad que más contribuyeron al aumento de la ocupación en el trimestre comprendido entre octubre y diciembre de 2017 para las 13 ciudades y áreas metropolitanas fueron transporte, almacenamiento y comunicaciones, y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.[128]	 Fuente: DANE-GEIH Para el mes de febrero de 2018 la tasa de desempleo fue 10,8%, la tasa global de Participación 63,3% y la tasa de ocupación 56,5%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 10,5%, 64,0% y 57,3%, respectivamente.[129]	El trabajo formal del sector servicios sociales ha tenido un buen comportamiento. Es uno de los sectores que más crece y mejores salarios ofrece. Sin embargo, también se encuentra altamente concentrado en las tres grandes ciudades del país. En Bogotá, Medellín y Cali viven el 30% de los colombianos, pero allí están el 50% de los empleos y el 61% de la nómina salarial.[130]	El alto índice de desempleo es una gran amenaza para la óptica puesto que se percibe menores ingresos para la población lo cual se ve reflejado en el comportamiento de la compra, sin embargo el sector salud tiene buenos salarios para los profesionales lo cual da fe su importancia.

Fuente: Elaboración propia

[128] Dinero. Desempleo cerró el 2017 al alza y se ubicó en 9,4%. [en línea], 30 de enero de 2018. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/desempleo-en-2017-colombia-dane/254707

[129] DANE. Principales indicadores del mercado laboral. [en línea], febrero de 2018. Disponible en Internet: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_feb_18.pdf

[130] Proesa. Trabajo formal en el Sector Salud. %. [en línea], diciembre de 2016. Disponible en Internet: https://www.icesi.edu.co/proesa/images/docs/Cuestion-Salud-14.pdf

Tabla 26. Nivel de pobreza

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Nivel de pobreza	Amenaza	Este miércoles, el Dane reveló los resultados sobre pobreza Multidimensional y pobreza Monetaria del año pasado, en los que se destacó que la pobreza multidimensional cayó 2,4% en 2016. Según la entidad, la pobreza multidimensional el año pasado se ubicó en 17,8%, frente al 20,2% en 2015. La medición por el índice de pobreza multidimensional tiene en cuenta muchos más factores que si es medida simplemente por ingresos.[131]	La pobreza multidimensional en Colombia ha mantenido una tendencia decreciente desde el 2010: pasó de 30,4% al inicio de la década a 17,8% en 2016. Esto significa que el país pasó de tener 13´719.000 de personas en condición de pobreza multidimensional en 2010 a 8´586.000 en 2016, lo que equivale a una reducción de 5´133.000 personas en ese periodo.[132]	El presidente , indicó que han sido clave los programas de vivienda digna y gratuita para los más vulnerables y las políticas para que más personas tengan seguridad social en salud. [133]	En Colombia el ingreso mínimo por familia es muy básico lo cual permite suplir las mínimas necesidades lo cual hace difícil que los estratos medios y bajos que en su defecto es la gran mayoría de la población accedan de manera masiva y frecuente a servicios de salud ópticos, lo cual refleja una amenaza puesto que el nivel de compra disminuye percibiendo bajos ingresos y poca rotación del inventario.

Fuente: Elaboración propia

[131] Portafolio. "Más de cinco millones de personas salieron de la pobreza en la última década". [en línea], 2017. [revisado 5 abril de 2017]. Disponible en Internet: http://www.portafolio.co/economia/pobreza-extrema-en-colombia-2016-504332

[132] DANE. Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia 2016. [en línea], 2016. [revisado 5 abril de 2017]. Disponible en Internet: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-y-desigualdad/pobreza-monetaria-y-multidimensional-en-colombia-2016

[133] Ibíd., Portafolio. "Más de cinco millones de personas salieron de la pobreza en la última década".

Tabla 27. Política salarial

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Política Salarial	Amenaza	El Ministerio de Trabajo divulgó la decisión que fija el incremento del pago mínimo a los trabajadores formales en $781.242 con un subsidio de transporte de $88.211; es decir que este último tuvo un incremento del 6,1%. El incremento de 5,9%, para el salario mínimo, representa una adición de $43.528 a los $737.717 mensuales que se habían decretado como salario mínimo para el 2017. Los sindicatos también argumentaron que dicha reforma, unida a las altas tasas de interés y la falta de confianza del consumidor contribuyó a la desaceleración económica, por lo que pidieron incrementos en el salario mínimo de entre 7% y 9%.[134]	 Gráfica 1. Elaboración propia. Datos Banco de la República Fuente: Dinero Se puede ver el comportamiento que ha tenido el aumento del salario entre el fijado para 1985 y el de 2018, comparándolo contra el promedio de las tasas anuales del IPC para el mismo año. En general el aumento del salario se ha mantenido por encima de los precios promedio, pero existen años como el 2015 y 2016 donde los precios aumentaron con tanta fuerza, que superaron esta barrera, por lo que en esos años el salario básicamente no fue suficiente. Lo anterior muestra que si bien esta medida asegura un aumento en los ingresos, tiene problemas ajustándose a condiciones extremas del mercado, tales como los aumento en la inflación de 2016.[135]	Uno de ellos es la indexación de precios que se da con el incremento del salario mínimo. Dado que el valor de servicios como salud, las matrículas escolares y universitarias o los arriendos incrementan en el mismo porcentaje que lo hace el salario mínimo, restan capacidad de gasto a los hogares colombianos.[136]	La política salarial genera un impacto negativo el cual es percibido como amenaza para la empresa GV óptica, puesto que al estipularse los salarios legales vigentes, el estado toma la decisión de subir el salario de los colaboradores colombianos y a su vez se incrementan los impuestos, las monturas, lentes entre otros, generando gastos adicionales que no eran previstos, además el empresario se encuentra obligado a pagar según lo estipulado con el fin de no verse involucrados en posibles demandas ante el ministerio de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

[134] Dinero. Salario mínimo en Colombia subió 5,9% para el 2018. [en línea], 2017. [revisado 5 abril de 2017]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/salario-minimo-en-colombia-2018/253743

[135] Dinero. ¿Qué hay detrás del salario mínimo?. [en línea], 10 enero de 2018. [revisado 5 abril de 2017]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/que-hay-detras-del-salario-minimo-por-gregorio-gandini/253972

[136] Dinero. ¿Qué más trae el incremento al salario mínimo?. [en línea], 10 enero de 2018. [revisado 5 abril de 2017]. Disponible en Internet: http://www.dinero.com/economia/articulo/que-significa-el-aumento-del-salario-minimo/253767

6.1.6 Dimensión jurídica

La legislación del país tiene una gran influencia en las regulaciones del entorno de la empresa y sobre el sector al cual pertenece. Como lo plantea Croce (1998) el propósito es "intentar desentrañar lo jurídico como componente autónomo e identificable que, si bien profundamente articulado a otros entornos presenta un cierto grado de particularidad". Asimismo, la manifestación de las normas y ciertas políticas se da a partir del sistema institucional, partiendo de un grado de poder e influencia sobre las decisiones de las empresas del País. Relacionando estos aspectos políticos y guiados en un país como Colombia, se puede considerar una poca estabilidad, pues la corrupción y las irregularidades por terceros, provoca ventajas para unos y desventajas para otros, todo esto, relacionado con la actividad de los sectores económicos y sus respectivas empresas. De acuerdo con Eco bachillerato (Pág. 3) la legislación que afecta a las empresas, se refiere al conjunto de normas jurídicas que ordenan la actividad de la empresa. Dada la entidad del tema o institución correspondiente. La actividad reguladora de la economía por parte del Estado y las Comunidades Autónomas se concreta en las normas jurídicas que dictan la legislación, que son de obligado cumplimiento desde que son publicadas en los correspondientes Boletines Oficiales.[137]

[137] Betancourt. Op. cit., p. 155

Tabla 28. Nueva normatividad

VARIABLE	CLASIFICA-CIÓN	COMPORTAMIENTO	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA
Nueva normatividad	Amenaza	Necesitamos regulación en nuestras vidas para asegurarnos que las cosas funcionen bien: que los alimentos y los medicamentos sean seguros, que nuestra plata no se pierda en los bancos, que los carros no contaminen demasiado, entre otras. Pero el exceso de regulación puede ahogar la actividad empresarial; los cambios súbitos de reglas acaban con la confianza para invertir; las normas que favorecen injustamente a unos a costa de otros acaban con la credibilidad de las autoridades. Las regulaciones mal diseñadas generan enorme malestar entre la ciudadanía, deslegitimando la autoridad. Toda regulación, por necesaria que parezca, genera costos a la economía –costos de cumplirla y costos de controlarla–, los cuales, en muchos casos, son proporcionalmente más altos para pequeñas y medianas empresas y para los ciudadanos más vulnerables.[138]	El Ministerio de Salud y Protección Social expidió el Decreto 780 de 2016 o Decreto reglamentario único del sector salud y protección social, que compila y simplifica todas las normas reglamentarias preexistentes en el sector de la salud. Esto con el objetivo de racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único.[139] Nuevamente se encienden las alarmas ante las persistentes deficiencias, los manejos ilegales y abusivos, y la crisis sin fondo del Sistema de Salud Colombiano —SSC—.[140]	Ley Estatutaria de Salud, que justamente en febrero cumplirá los dos años de ser sancionada. Tiempo límite, además, que se le dio al Ministerio de Salud para que aclarara las nuevas reglas del juego. Y aunque la Ley Estatutaria está llena de aristas y fueron varias las cosas en las que se avanzó, según el Ministerio, uno de los grandes retos estará en la autonomía de los médicos. Con la entrada en funcionamiento de la plataforma Mipres y el fin de los Comités Técnico Científicos (CTC), los médicos serán libres de recetar medicamentos o tratamientos que no se encuentren en el Plan de Beneficios —antiguo POS—, sin necesidad de que sean aprobados por una instancia mayor.[141]	El impacto que genera la normatividad para la empresa GV óptica representa una amenaza puesto que hay factores como los subsidios del POS (plan obligatorio de salud) pues disminuye la cantidad de cliente objetivo como lo son niños y adultos mayores de 60 años

Fuente: Elaboración propia

[138] Portafolio. La importancia de hacer bien las normas. [en línea], 21 febrero 2016 [revisado 5 abril 2018]. Disponible en Internet: http://www.portafolio.co/opinion/catalina-crane/regulacion-colombia-impulsar-economia-491088

[139] Consultor Salud. DECRETO ÚNICO DEL SECTOR SALUD – DECRETO 780 DE 2016. [en línea],2016 [revisado 5 abril 2018]. Disponible en Internet: http://www.consultorsalud.com/decreto-unico-del-sector-salud-decreto-780-de-2016

[140] EL ESPECTADOR. Nuevas alertas por la salud. [en línea],2017 [revisado 5 abril 2018]. Disponible en Internet: https://www.elespectador.com/opinion/nuevas-alertas-por-la-salud-columna-707113

[141] EL ESPECTADOR. 2017, el año de la implementación para la salud. [en línea],2017 [revisado 5 abril 2018]. Disponible en Internet: https://www.elespectador.com/noticias/salud/2017-el-ano-de-implementacion-salud-articulo-673673

6.1.7 Matriz de evaluación de factores externos (EFE)

La matriz de evaluación de factores externos (EFE) permite que los estrategas resuman y evalúen información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal y tecnológica. Los pasos para desarrollar la siguiente matriz son:

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

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

Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación, para determinar una puntuación ponderada. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable, con el fin de determinar la puntuación ponderada total para la organización.[142]

[142] D, Fred. Conceptos de administración estratégica. 11 ed. México, 2008. 265 p. ISBN 978-97-026-118-99

Tabla 29. Matriz evaluación de factores externos

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)			
OPORTUNIDADES	**PESO**	**CALIFICA-CIÓN**	**VALOR POND.**
1.Legislacion tributaria	0.04	2	0.08
2.Legislacion laboral	0.08	3	0.24
3.Agremiaciones	0.05	2	0.01
4.TLC	0.06	3	0.18
5.Producto Interno Bruto (PIB)	0.09	4	0.36
6.Evolución de migración e inmigración	0.04	2	0.08
7.Nivel educativo	0.07	3	0.21
8.Nivel de desarrollo tecnológico	0.09	4	0.36
9.Avance en las TIC's	0.07	4	0.28
10.Facilidad de acceso a la tecnología	0.06	3	0.18
AMENAZAS	**PESO**	**CALIFICA-CIÓN**	**VALOR POND.**
1.Protección a la inversión Extranjera	0.03	3	0.09
2.Ingreso Per cápita	0.03	3	0.09
3.Indice de precios al consumidor IPC	0.05	3	0.15
4. Tasa representativa del mercado TRM	0.06	4	0.24
5.Tasa de natalidad y mortalidad	0.02	1	0.02
6. Tamaño de la población	0.02	2	0.04
7.Tasa de desempleo	0.04	3	0.12
8.Nivel de Pobreza	0.06	4	0.28
9.Nueva normatividad	0.02	1	0.03
10.Politica Salarial	0.02	3	0.06
TOTAL	**1**		**3.1**
	Subtotal Oportunidades		1.98
	Subtotal Amenazas		1.12

Fuente: elaboración propia

6.1.8 Análisis MEFE

La matriz de evaluación de factores externos (MEFE) arroja un resultado total de 3.1 que está por encima del total promedio el cual es (2.5) establecido por Fred David.

Las dimensiones analizadas mediante la evaluación de factores externos fueron las siguientes: política, económica demográfica, tecnológica, social y jurídica, por medio de estas se permitió identificar las amenazas y oportunidades del entorno, evidenciando la importancia que tiene cada variable estudiada sobre la empresa GV óptica, Según la puntuación obtenida anteriormente se puede resaltar que la empresa responde de manera adecuada frente a los cambios que constantemente se presentan en el entorno, ya que no todas las empresas responden de la misma forma lo cual genera poca resistencia en el mercado y llevándola al declive.

Por otra parte se debe resaltar que del mismo modo que existen oportunidades para la empresa GV óptica, también se presentan amenazas que limitan el funcionamiento de la misma, se hace pertinente que se tenga en cuenta todas estas fuerzas que están inmersas en el entorno y que de una forma u otra afectan a la empresa ya sea directa o indirectamente, las amenazas con una calificación más alta fueron: Índice de precios al consumidor, Tasa representativa del mercado, Nivel de Pobreza, Política salarial. Con respecto a lo anterior es oportuno que la compañía cree estrategias para reducir al máximo estas amenazas que limitan su labor empresarial. En cuanto a las oportunidades es vital mencionar las más significativas, las cuales fueron: Legislación laboral, Producto Interno Bruto, Nivel educativo, Nivel de desarrollo tecnológico, Avance en las TIC's.

Es importante que la óptica establezca herramientas que les permita sacar el máximo provecho a las oportunidades y así mismo crear mecanismos de mitigación con referencia a las amenazas arrojadas por el entorno.

6.2 ANÁLISIS INTERNO

> "Las áreas funcionales de toda organización tienen fortalezas y debilidades. Ninguna empresa es igualmente fuerte o débil en todas las áreas. Las fortalezas y debilidades internas junto con las oportunidades y amenazas externas y una declaración clara de la misión proporcionan las bases para establecer los objetivos y las estrategias, cuya finalidad es aprovechar las fortalezas internas y superar las debilidades."[143]

Posteriormente se evidenciaran los resultados arrojados al análisis interno realizado a la empresa GV óptica mediante una observación no participante del cual se extraen 10 fortalezas y 10 debilidades, esto con el fin de realizar un respectivo estudio que permita identificar las áreas en las cuales GV óptica tiene mayor potencial y cuales debe fortalecer para así lograr una mejora continua.

6.2.1 Fortalezas

Rentabilidad: se puede definir la rentabilidad como los beneficios que genera el desarrollo de una determinada actividad y la inversión, el tiempo y esfuerzo que se ha realizado, toda organización espera que su actividad económica genere unos rendimientos positivos a dicha actividad, en este caso para GV óptica es positiva, puesto que los resultados se evidencian, pese a que lleva poco tiempo en el mercado denota crecimiento y estabilidad.

Imagen corporativa: uno de los aspectos importantes para toda organización es su imagen corporativa, ya que esta es lo que proyecta ante los demás como ideas, sensaciones y prejuicios que se tiene antes de adquirir los servicios o productos que presta y lo que se percibe después de adquirirlos, para GV óptica este aspecto es una fortaleza puesto que su incremento del valor percibido de la oferta de productos aumenta sustancialmente y cada día llegan referidos de quienes han obtenido el servicio con un comentario positivo, queriendo vivir dicha experiencia, logrando así un valor diferencial entre sus competidores.

Lealtad y satisfacción del cliente: para toda organización, es de suma importancia tener como prioridad la satisfacción de sus clientes, pues son su razón de ser, a través de un excelente servicio donde enmarca una buena atención, respuesta rápida de inquietudes, solución de garantías, importancia de su compra o utilización del servicio entre otras , se logra obtener continuidad y fidelidad lo cual se percibe como una fortaleza, GV óptica ha generado este lazo con sus clientes asegurando así un reconocimiento de su parte, los cuales adquieren sus servicios con frecuencia y lo recomiendan a sus allegados, dando fe de la satisfacción por un buen servicio.

Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos: toda actividad económica busca suplir una necesidad o deseo a quien lo requiere, para esto es importante contar con excelentes proveedores que brinden un buen servicio con productos de calidad en tiempos reales, donde su disponibilidad de insumos sean positivos pues esto a su vez logra que la organización pueda cumplir a quien solicita de sus servicios, GV óptica se caracteriza por adquirir sus productos con laboratorios de alta gama, con disponibilidad de inventario y de excelente calidad lo cual le permite hablar con propiedad y transmitir seguridad a su público objetivo logrando satisfacción en el consumidor final.

Portafolio de productos: un portafolio de productos se puede definir como el número de variables que se tiene para ofrecer dentro de una línea de productos, para la empresa GV óptica es de suma importancia generar satisfacción en sus clientes, por ello abre un amplio portafolio de productos donde

[143] David. Op. cit., p. 94

quien lo requiera pueda elegir según sea su necesidad, capacidad y deseo, permitiendo con esto realizar ventas efectivas y brindar un buen servicio, lo cual se convierte en una fortaleza para la organización.

Costos de venta: el costo de venta es el valor de la inversión en la que se incurre para comercializar un bien o servicio, dado que el objetivo final de toda actividad económica es percibir una utilidad, se debe lograr un equilibrio entre ambos sin sacrificar la calidad de lo que se ofrece, para GV óptica esto es de suma importancia puesto que ha logrado evidenciar el crecimiento de su empresa junto con la satisfacción de sus clientes en cuanto al valor que ofrece de sus productos.

Estabilidad de costos: este aspecto es de suma importancia puesto que al lograr que los costos en todas sus dimensiones permanezcan en una constante se logra también la estabilidad del valor de la venta lo cual genera confianza para el público objetivo tales como clientes internos y externos, GV óptica ha logrado dicha estabilidad puesto que durante el tiempo que lleva en el mercado su variación en precios ha sido poca y su crecimiento sustancial.

Nivel académico del talento humano: una manera de lograr permanencia en un mercado es el estar preparado para cumplir con las exigencias que este conlleva, es de suma importancia la formación académica pues esta da las herramientas necesarias para saber enfrentarlo, GV óptica cuenta con este como una fortaleza pues el personal que desarrolla sus actividades tiene tal formación logrando así sacar su máximo potencial lo cual genera un buen desempeño y con ello el cumplimiento de sus objetivos.

Estabilidad: se dice que hay estabilidad en una actividad o situación cuando se puede mantener igual en el tiempo y una pequeña modificación ciertamente pequeña de las condiciones iniciales no genera un impacto significativo en el futuro de dicha actividad o situación, durante el tiempo que GV óptica desarrolla su actividad has surgido cambios tales como ingreso de personal, desplazamiento para la atención, cambio de proveedores, entre otros aun así se percibe estabilidad y equilibrio en sus actividades lo cual demuestra permanencia y crecimiento.

Experiencia técnica: GV óptica cuenta con una gran fortaleza y es la experiencia de las personas que la integran, dicha experiencia ha sido adquirida años atrás de su creación, lo que permite tener agilidad en los procesos, rápida respuesta a los eventos que surgen y un sin número de beneficios para el desempeño de las actividades que dan como resultado una mayor productividad y eficiencia.

6.2.2 Debilidades

Posicionamiento en el mercado: este aspecto hace referencia a la posición en la que se encuentra el producto o servicio en relación a otros que también lo ofrecen en el mercado, así como en la mente del consumidor. Para GV óptica es una debilidad ya que es poco el tiempo que lleva desarrollando su actividad en el mercado y aunque tiene clientes con un nivel de satisfacción positivo, es mucho el camino que falta por recorrer frente a quienes llevan años de trayectoria.

Programa Post venta: este es un excelente servicio que se puede prestar después de realizada una venta, es una excelente fuente de ingresos, ya que el cliente se siente respaldado frente a futuros eventos, ayuda a fidelizar y brindar la posibilidad de conseguir nuevos clientes, para GV óptica este aspecto es una debilidad puesto que no se realiza y como se menciona anteriormente es una buena oportunidad para la permanecía y el crecimiento de esta.

Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo: GV óptica no cuenta con un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni procedimientos que den respuesta a esta necesidad, lo cual

permite que la organización sea más vulnerable ante situaciones de accidentes, incidentes laborales y enfermedades laborales. Además se pueden generar consecuencias negativas para la empresa, como sanciones legales por entes reguladores.

Nivel Tecnológico: en pleno siglo XXl lo que exige la globalización es estar a la vanguardia en muchos aspectos, este es uno de los principales puesto que conlleva a las empresas a ser competitivas, genera agilidad en los procesos, aumenta la productividad, información a la mano entre otros, para GV óptica es una debilidad ya que hay proseos que aún no se han realizado lo que evita tener información a la mano, no hay equipos de mayor tecnología que aunque no afecten los resultados si llama la atención del cliente y les genera confianza y crecimiento.

Comunicación y control general: un buen uso de la comunicación es una de las claves para tener éxito y un buen control de todas las áreas, esta debe ser fluida, clara y a tiempo, puesto que ayuda a mejorar la efectividad de la empresa, rapidez en la solución de problemas y aumenta la capacidad de respuesta, para GV óptica este aspecto es negativo pues falta fortalecer el canal de comunicación, crear confianza desde la parte directiva para que sus colaboradores aporten a los cambios necesarios con resultados efectivos.

Motivación: este aspecto es de suma importancia y un gran reto para el área de RRHH de una organización, una buena motivación genera resultados positivos como una buena comunicación mayor responsabilidad, alta creatividad entre otros, GV óptica no cuenta con un sistema establecido de incentivos lo cual es común en este tipo de actividad comercial, este sistema lejos de generar pérdidas puede incrementar las ventas y otro tipo de procedimientos como la pos venta, el reconocimiento a una buena labor por parte de los colaboradores también hace parte de la motivación.

Programa de capacitaciones: las capacitaciones son actividades que se realizan en una organización en respuesta a necesidades con aras a mejorar las habilidades, el conocimiento, conductas, actitudes y aptitudes con ello se busca afinar al colaborador en su labor con relación a las necesidades de la empresa, GV óptica debe implementar este sistema pues de hacerlo con frecuencia los resultados serán positivos, arrojando como resultado un aumento sustancial en la productividad y un personal más seguro de sí, no solo en el aspecto laboral sino también social.

Requerimientos legales: hace referencia a los requisitos legales que debe efectuar una organización dando muestra que la normatividad que la regula se está cumpliendo, esto con el fin de evitar sanciones legales que traen como consecuencia multas o acciones disciplinarias, por lo tanto para GV óptica es de suma importancia continuar con la formalidad en sus procesos, pues la empresa lleva poco tiempo en el mercado, muestra de ello es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que si bien es una empresa relativamente nueva y pequeña no la exime de la ley.

Base de Datos: la recopilación de datos es fundamental para mantener las relaciones de una empresa, es un instrumento indispensable que permite recopilar una serie de datos que pertenecen a un contexto, en cuanto al área comercial GV óptica no a sistematizado su base de datos lo que no permite tener información a la mano deteniendo algunos posesos y evitando agilidad, no facilita un trabajo pos venta y un seguimiento exhaustivo de sus cotizaciones lo cual incrementaría sustancialmente sus ventas.

Dotación: es una prestación social que está a cargo del empleador la cual se le proporciona a los colaboradores cuando lleven tres meses de desempeño, con el fin de usarla en el desarrollo de sus funciones, esta debe de ser completa y tres veces por año a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos. Para GV óptica es importante mejorar esta debilidad pues el suministro de su dotación no es completa ni con la frecuencia de dicta la ley, se requiere también mejorar en la dotación de instrumentos del puesto de trabajo pues difiere el desempeño en algunas funciones.

6.2.3 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

La matriz de evaluación de factores internos (EFI) es una síntesis dentro del proceso de auditoría interna de la administración estratégica. Esta herramienta para la formulación de estrategias sintetiza y evalúa las fortalezas y debilidades más importantes encontradas en las áreas funcionales de una empresa y también constituye la base para identificar y evaluar las relaciones entre estas áreas. Una matriz EFI se desarrolla con los siguientes pasos:

Asigne a cada factor una ponderación que vaya de 0.0 (sin importancia) hasta 1.0 (muy importante). La ponderación asignada a un factor determinado indica su importancia con respecto al éxito de la empresa y asigne a cada factor externo una calificación de 1 a 4. Para indicar si representa una debilidad importante=1, una debilidad menor=2, una fortaleza menor=3, una fortaleza importante=4.
Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación para determinar una puntuación ponderada para cada variable. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable con el fin de determinar la puntuación ponderada total de la organización.[144]

[144] David. Op. cit., p. 122

Tabla 30. Matriz de evaluación de factores internos

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)			
FORTALEZAS	**PESO**	**CALIFI-CACIÓN**	**VALOR POND.**
1.Rentabilidad	0,06	3	0,18
2.Imagen corporativa	0,08	4	0,32
3.Lealtad y satisfacción del cliente	0,06	3	0,18
4.Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos	0,09	4	0,36
5.Portafolio de productos	0,08	4	0,32
6. Costos de venta	0,05	3	0,15
7.Estabilidad de costos	0,06	3	0,18
8.Nivel académico del talento humano	0,07	4	0,28
9.Estabilidad	0,07	4	0,28
10. Experiencia técnica	0,05	3	0,15
DEBILIDADES	**PESO**	**CALIFICA-CIÓN**	**VALOR POND.**
1. Posicionamiento en el mercado	0,04	1	0.04
2. Programa Post venta	0,02	1	0.02
3. Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	0,05	1	0.05
4. Nivel Tecnológico	0,02	2	0,04
5. Comunicación y control general	0,04	1	0,04
6. Motivación	0,02	2	0,04
7. Programa de capacitaciones	0,03	2	0.06
8. Requerimientos legales	0,03	1	0,03
9.Base de Datos	0,04	1	0,04
10. Dotación	0,04	2	0,08
TOTAL	**1**		**2,84**
	Subtotal Fortalezas		**2,4**
	Subtotal Debilidades		**0,44**

Fuente: Elaboración propia

6.2.4 Análisis e interpretación MEFI

A través de la realización de la MEFI se le asigna una calificación correspondiente a cada fortaleza y debilidad, de acuerdo a la importancia que posee cada una sobre GV óptica. Tomando como referencia el resultado final de la matriz de evaluación de factores internos, aplicada a la empresa GV óptica, se puede inferir que con la relación al resultado que arrojo 2.84, respecto a la media que debe oscilar en 2,5 según el autor Fred R. David para que la empresa se encuentre en buen funcionamiento interno frente a las fortalezas y debilidades, es necesario que el resultado este por encima de la media ya que esto indica que sus fortalezas internas generales esta por encima del promedio, siendo un resultado positivo.

En cuanto al resultado de la MEFI con una calificación de 2.84, es preciso mencionar que este resultado demuestra una puntuación interna fuerte, sin dejar a un lado que a pesar de ser fuerte también se debe trabajar en fortalecer y mejorar ciertos aspectos tales como la Rentabilidad, Lealtad y Satisfacción del cliente, Costos de venta, Estabilidad de costos, y Experiencia técnica, se debe agregar que estas son las fortalezas que obtuvieron una calificación de tres como una fortaleza menor. Por otra parte las debilidades que generan incertidumbre en la empresa son los siguientes: Participación en el mercado, Programa post venta, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunicación y control en general, Requerimientos legales y bases de datos, los cuales su calificación fue uno catalogada como una debilidad mayor, las cuales pueden llegar a debilitar el funcionamiento de GV óptica. La empresa debe asumir el compromiso de implementar herramientas que permitan reducir las debilidades y potenciar las fortalezas con el fin de lograr la competitividad en el mercado y su reconocimiento.

Por otro lado, se dan a conocer las fortalezas que brindan mayores capacidades, status de la empresa como: Imagen corporativa, Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos, Portafolio de productos, Nivel académico del talento humano y agresividad para enfrentar a la competencia. Todavía cabe señalar que si las fortalezas son utilizadas y fortalecidas de una buena forma estas pueden llegar a reducir las debilidades a favor de la empresa, creando mejoras a nivel interno minimizando estos aspectos negativos que generan un problema para todos dentro de la empresa.

Para GV óptica es de suma importancia la realización del MEFI puesto que este tiene como objetivo conocer los recursos y capacidades con las que cuenta la misma, con el fin de dar soluciones a cada problemática que se presenta, y aprovechar al máximo las fortalezas, es por eso que para la empresa es fundamental promover esta herramienta tan útil y necesaria, para lograr los objetivos, generar competitividad y alto rendimiento.

6.3 Matriz FODA

La palabra FODA es un acróstico de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Además es una herramienta que permite el análisis en diferentes situaciones aplicadas a la empresa objeto de estudio.

Según Freud R. David, “La matriz de las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas (FODA) es una herramienta de ajuste importante que ayuda a los gerentes a crear cuatro tipos de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO), estrategias de fortalezas y amenazas (FA) y estrategias de debilidades y amenazas (DA).”[145]

[145] Fred. R, David. Conceptos de Administración Estrategica.Novena edición. México: Person Educación ,2013.p. 200. ISBN 970-26-0427-3

Tabla 31. Matriz FODA

		Fortalezas: F		Debilidades: D	
		1	Rentabilidad	**1**	Posicionamiento en el mercado
		2	Imagen corporativa	**2**	Programa Post venta
		3	Lealtad y satisfacción del cliente	**3**	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
		4	Fortaleza de los proveedores y disponibilidad de insumos	**4**	Nivel Tecnológico
		5	Portafolio de productos	**5**	Comunicación y control general
		6	Costos de venta	**6**	Motivación
		7	Estabilidad de costos	**7**	Programa de capacitaciones
		8	Nivel académico del talento humano	**8**	Requerimientos legales
		9	Estabilidad	**9**	Base de Datos
		10	Experiencia técnica	**10**	Dotación
Oportunidades: O		**Estrategias: FO**		**Estrategias: DO**	
1	Legislación tributaria	1	Buscar estrategias que le permitan rentabilidad a GV óptica, para lograr un equilibrio entre sus ingresos e impuestos.	1	GV óptica está legalmente constituida y cumple con los requerimientos legales, lo cual le genera posicionamiento y credibilidad.
2	Legislación laboral	2	Proporcionar confianza a los clientes externos e internos a través del cumplimiento de las leyes, el profesionalismo y la ética.	2	Aprovechar los cambios en las leyes para el aumente de flujo de sus clientes que a su vez generara un incremento en las ventas, a partir de esto se hace necesario implementar un programa post venta donde el cliente se sienta apoyado.
3	Agremiaciones	3	Pertenecer a la agremiación de los optómetras Fedopto genera beneficios y reconocimientos que a su vez permite la lealtad y satisfacción del cliente.	3.	Las agremiaciones buscan legitimidad y beneficios para las ópticas, de ahí la importancia de la implementación SG-SST ya que es una norma establecida por el gobierno nacional que genera un reconocimiento y credibilidad a quien la implemente.
4	TLC	4	El TLC facilita la importaciones de suministros ópticos con los cual los proveedores logran abastecerse con calidad, cantidad y buen precio, alcanzando proveer a sus clientes.	4	El tratado de libre comercio abre las puestas para llegada de productos innovadores a un precio asequible lo cual se debe aprovechar para la adquisición de nuevas tecnologías.
5	Producto Interno Bruto (PIB)	5.	Al aumentar los ingresos de personas permiten que estas tengan la posibilidad de aprovechar la variedad y calidad de los productos.	5	A mayor ingresos económicos de las personas, mayor posibilidad de flujo de pacientes. Por lo tanto se requiere de una buena comunicación para la mejora de los procesos y disminuir errores.

6	Evolución de migración e inmigración	6.	A mayor cantidad de ventas hay una disminución de costos en el producto lo cual genera una mayor rentabilidad.	6	Generar estrategias de motivación como incentivos a sus colaboradores aprovechando el flujo de pacientes.
7	Nivel educativo	7	Las personas que se preparan intelectualmente generan una alta demanda de productos ópticos, dando como resultado la disminución y estabilidad en los costos.	7	Dependiendo del área de trabajo establecer programas de capacitación que les permita mejorar en el desempeño de sus funciones.
8	Nivel de desarrollo tecnológico	8	Aprovechar las herramientas tecnológicas para el mejoramiento del desempeño de las actividades del talento humano.	8	Dar buen uso de las redes sociales con ofertas factibles, puesto que las leyes amparan al consumidor lo que puede generar requerimientos legales negativos.
9	Avance en las TIC's	9	Al contar con grandes avances a nivel tecnológico se cuentan con mayores probabilidades de superar la competencia y así generar una estabilidad para la empresa.	9	Tener una base de datos comercial que permita mejorar los procesos post venta, y llevar un control de sus productos.
10.	Facilidad de acceso a la tecnología	10	Dotación de equipos tecnológicos que permitan avanzar en los procesos que así lo requieren. Se cuenta con experiencia técnica para el desarrollo de las actividades más no con la herramienta.	10	Suministrar equipos tecnológicos que permitan tener fácil acceso a la información para el buen de desempeño de los colaboradores en su lugar de trabajo y excelentes resultados para la organización.
Amenazas: A		**Estrategias: FA**		**Estrategias: DA**	
1.	Protección a la inversión Extranjera	1.	Aprovechar las utilidades que el negocio genera para un buen crecimiento y estabilidad, para estar fuertes frente a la competencia, por ejemplo: franquicias extranjeras que llegan con estrategias de mercadeo.	1.	Aprovechar los convenios que puedan surgir para darse a conocer aún más en cuanto al servicio que presta, a la calidad de la consulta, al portafolio de productos, entre otros. Logrando marcar la diferencia y hacerse reconocer como una marca
2.	Ingreso Per cápita	2.	El manejo de laboratorios de calidad y costos moderados genera al consumidor acceso a buenos productos y precios que se ajustan a su prepuesto.	2.	Crear un programa Post Venta en el cual se dedique un espacio para llamar a los clientes que hayan obtenido sus gafas con el fin de hacerles un acompañamiento brindando una excelente atención con el fin de fidelizarlo.
3.	Índice de precios al consumidor IPC	3.	Entre los clientes y familiares de estos, que han comprado por primera vez en GV óptica se ofrecerán descuentos especiales para generar una re compra y así aumentar el volumen de ventas.	3.	La implementación del Diseño del SG-SST es muy importante para los contratistas, proveedores clientes y los colaboradores porque sienten que se encuentran en un ambiente seguro, el cual están mejorando continuamente.

4.	Tasa representativa del mercado TRM	4.	La TRM varía constantemente y de acuerdo a como esta se encuentre, los proveedores cuentan con la facilidad de compra de abastecimiento de materia prima para ser distribuidas al comercio óptico.	4.	Para la compra de nuevos equipos tecnológicos se debe aprovechar los momentos en que la TRM se encuentre más baja para disminuir costos, generando ua mayor utilidad para la empresa.
5.	Tasa de natalidad y mortalidad	5.	Ofrecer promociones que permitan incentivar la compra en la población más adulta haciendo uso del portafolio de servicios de la óptica.	5.	Generar un canal de comunicación claro y efectivo con el cual se logra disminuir errores y enriquecer la confianza entre la gerencia y los colaborares rompiendo el hielo.
6.	Tamaño de la población	6.	Establecer estrategias de venta, con beneficios diferentes para captar al público objetivo en este caso niños y adolescentes.	6.	Diseñar programas de incentivos donde se le resalte al colaborador sus fortalezas y desempeño lo cual aumenta la confianza y el afecto hacia la empresa. Dichos incentivos pueden ser de reconocimiento económicos del tiempo y hasta educación
7.	Tasa de desempleo	7.	Mantener precios estables para que toda clase de clientes puedan acceder a los productos que la óptica ofrece.	7.	Se requiere de capacitación en los diferentes puestos de trabajo que le permita al colaborador ser un evaluador y transmita aportes para así generar sentido de pertenencia, una mejora continua y con ello crecimiento el cual permite ser un canal de apoyo para la sociedad generando fuentes de empleo sólidos.
8.	Nivel de Pobreza	8.	Ofrecer charlas acerca de la importancia del cuidado y la importancia de la salud visual en instituciones educativas públicas y privadas igualmente con las universidades para así concientizar a todo tipo de clases sociales.	8.	Continuar con el cumplimiento de los requerimientos legales a la hora de contratar a las personas esto denota crecimiento y poca rotación de personal, brindándole seguridad al personal y mejor calidad de vida.
9.	Nueva normatividad	9.	Establecer estrategias de contingencia cuando se presente nueva normativas que pueda generar un cambio en la estabilidad de la óptica y además actualizar periódicamente la matriz legal.	9.	Protección de la información que se tiene respecto a las personas que han obtenido un buen servicio, estar al día con la normatividad pues genera seriedad y respeto.
10.	Política Salarial	10.	un buen salario que brinde todas las garantías legales permite contratar colaboradores que cuenten con experiencia en el campo generando un buen desempeño en la empresa	10.	Los pagos de realicen con lo establecido por la ley, tener un avance de datos al día permite la agilidad en otros procesos y da muestra de orden para la empresa

Fuente: Elaboración Propia

6.4 ANÁLISIS DEL SECTOR

El sistema de salud en Colombia está regulado por el gobierno nacional, por intermedio del Ministerio de la Salud y Protección Social bajo mandato constitucional y delegado en parte al sector privado. El sistema vigente en Colombia está reglamentado por la Ley 100, expedida en 1993, la cual reglamenta el sistema general de seguridad social. Entre las principales empresas del sector se encuentran:

Gráfica 2. Estado de resultados sector salud

Empresa		Estado de Resultados			Balance General		
		Ingresos Operacionales	Resultado Operativo	Resultado Neto	Activo total	Pasivo Total	Patrimonio Total
1	Nueva EPS	$ 6.744.722	$12.358	$15.554	$1.058.955	$957.230	$ 101.724
2	Coomeva EPS	$ 4.782.909	$ 2.279	$4.111	$552.127	$431.534	$ 120.592
3	Salud Total	$ 2.696.528	$ (1.151)	$ 12.022	$365.396	$301.887	$ 63.508
4	Sura EPS	$ 2.437.861	$ (4.797)	$6.327	$247.430	$191.892	$ 55.537
5	Famisanar	$ 2.341.013	$ 1.931	$ 425	$254.676	$211.432	$ 43.243

Fuente: Estados de Resultados con corte a diciembre de 2011 (datos en millones de pesos)

El porcentaje de población asegurada en Colombia ha aumentado significativamente en los últimos ocho años, acompañada por una tendencia al alza en su cartera, esta última con una mayor proporción concentrada en períodos de recaudo posteriores a los 90 días. La mayor participación en la deuda total corresponde a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) del régimen contributivo (34.7%), seguida por las EPS-S del régimen subsidiado (23.9%) y en tercer lugar el Estado (16.5%), incluyendo las entidades territoriales de salud y el operador fiduciario del Fosyga.

De otro lado, uno de los principales retos que deberá enfrentar el presidente Santos, en la segunda etapa de su Gobierno, será el de buscar soluciones a la crisis financiera del sistema de salud. Esos ajustes serán costosos, ya que deberán liquidarse o fusionarse gran parte de las Empresas Promotoras de Salud, EPS, y de paso habrá que inyectarle millonarios recursos a la red hospitalaria para atender sus deudas en los próximos 24 meses. Las quejas de los usuarios, el cierre de centros hospitalarios, la insostenibilidad que reclaman algunos aseguradores y el estancamiento de los recursos han desatado la controversia sobre si cambiar el actual sistema de salud en

Colombia en su totalidad o realizar una reestructuración de a fondo.[146]

- **Las cinco fuerzas competitivas**

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

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

  Así pues, las amenazas de ingreso de nuevos competidores, la intensidad de la rivalidad entre los competidores existentes, la presión de los productos sustitutivos, el poder negociador de los compradores y el poder negociador de los proveedores suponen los puntos básicos sobre los que la empresa debe de realizar el análisis estructural del sector. Este modelo constituye en la metodología de análisis para investigar acerca de las oportunidades y amenazas que emergen en los sectores. Además, sugiere que el grado de competencia y el rendimiento del sector están condicionados por dichas fuerzas.[147]

6.4.1 Intensidad de la rivalidad

- **Número de competidores**

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

[146] Sectorial. El Sector Salud Colombiano. Crecimiento en Medio de la Crisis.[en línea]19 abril 2017[revisado 29 marzo 2018]. Disponible en Internet: https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50696-el-sector-salud-colombiano-crecimiento-en-medio-de-la-crisis

[147] B, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad. 1 ed. Colombia.: Ecoe Ediciones, 2014. 141 p. ISBN 978-95-8648-7306

coordinación.[148]

Según información suministrada por la cámara de comercio del municipio de Cartago Valle en el sector de la salud concurren alrededor de 24 ópticas legalmente constituidas, la exigencia en el mercado es alta puesto que tiene una fuerte competencia ejemplo de ello son; óptica visión real, óptivision, ópticas prever, óptica clínica, óptica Guadalupe, óptica herrera, tecnivisión, óptica medivisón, tecniopticos, las cuales por su reconocimiento, trayectoria y buen servicio al cliente hacen que sean un punto referente para la mejora de los procesos en GV óptica, esta industria es cada vez más fuerte debido a que su alta demanda, provoca el crecimiento de las mismas lo que a su vez genera una fuerte competencia.

- **Diversidad de competidores**

Según Betancourt "los competidores pueden tener distintos objetivos sobre su actividad en un sector, diferir en el esquema de relaciones con sus compañías matrices y tener distintas preferencias sobre la forma de competir. A menudo un factor muy influyente en estos elementos son las culturas empresariales y el perfil de los directivos".[149]

En el municipio de Cartago Valle, en el sector de la salud específicamente en el mercado óptico las diferentes empresas existentes son de carácter privado ya que anteriormente la optometría no era reconocida como una profesión clave del sector de la salud pública, puesto que inicialmente fue utilizada para fines comerciales lo cual actualmente se maneja de la misma manera con una diferencia que ya es reconocida en el sector salud. Es un factor determinante resaltar que los costos que maneja cada óptica pueden variar como se mencionaba anteriormente son de carácter privado generando que sus costos pueden variar de acuerdo a la decisión de los directivos en como ofertan sus productos, GV óptica se diferencia de su competencia en el buen servicio basado en una excelente atención a su público objetivo, variedad de sus productos, precios asequibles, profesionalismo y capacitación de su personal, un ambiente adecuado, equipos apropiados, entre otros.

- **Crecimiento del sector**

Betancourt sostiene que "un crecimiento lento del sector confiere una mayor inestabilidad, dado que la obtención de un determinado nivel de beneficios puede implicar aumentos en la tasa de penetración en el mercado por parte de algunas empresas. Por otra parte, en sectores de crecimiento rápido los competidores pueden mejorar sus resultados solo con mantener su grado de penetración".[150]

> El negocio de las ópticas, que por muchos años estuvo en manos de grupos familiares o independientes, se ha enfrentado a cambios que hoy lo tiene en la mira de grandes multinacionales interesadas en aprovechar el potencial que existe no solo en el país sino en la región.
> El interés no es menor, pues se trata de un sector que, de acuerdo con estimativos de los empresarios, mueve al año más de US$500 millones, un dato que ratifican estadísticas de la consultora internacional Euromonitor, según la cual la cifra en 2016 fue de US$490 millones, mientras en 2011

[148] Ibíd., p. 142
[149] Betancourt. Op. cit., p. 144
[150] Betancourt. Op. cit., p. 144

había sido de US$330 millones, lo que representa un crecimiento de 48%.

Las perspectivas son aún mejores para los próximos años, pues la consultora prevé que en 2021 las ventas al detal alcanzarán US$579 millones, lo que supone un crecimiento de 18% frente al resultado del año pasado, un dato nada despreciable para las firmas extranjeras interesadas en tomar una tajada del mercado.[151]

El crecimiento de esta industria genera oportunidad de rentabilidad para la empresa GV óptica, es importante atraer más clientes que ayuden al crecimiento y a la competitividad que les permita mantenerse en el mercado eficientemente. GV óptica actualmente presenta un impacto positivo frente al cumplimiento de las ventas debido a que esta se caracteriza por la variedad de productos que ofrece, la atención al cliente lo que genera fidelización.

.

- **Capacidad de diferenciación del producto**

Como lo menciona Betancourt "En los productos tipo commodity la motivación de compra de los clientes suele estar muy influenciada por los factores de precio y servicio, lo que da lugar a una fácil e intensa competencia. Por el contrario, en los productos altamente diferenciados las motivaciones de compra están más influenciadas por los aspectos de marca, que hacen más difícil dicha competencia".[152]

GV óptica es una empresa que se caracteriza de las demás por varios factores, entre ellos la variedad de productos y de su calidad, el servicio al cliente el cual se le brinda, con respeto, amabilidad, procurando suplir al máximo su necesidad, con un ambiente agradable y óptimo para la consulta, se encentra en un nivel de competencia alto frente a otros por los aspectos de marca que también influencian a cierto grupo de consumidores.

- **Importancia para la empresa**

Según Betancourt "La rivalidad en un sector aumenta en la medida en que el éxito en este sea importante para las empresas bien sea en función de aspectos de supervivencia, sinergias o prestigio".[153]

Para GV óptica este aspecto es de suma importancia porque se visualiza como una empresa grande, con sucursales a nivel local y nacional, lo que le augura éxito, es un factor motivador para querer estar por encima de la competencia sin ser desleal con esta, en el poco tiempo que lleva en el mercado ha obtenido un reconocimiento el cual se refleja en la frecuencia con la que vienen sus clientes y refieren a otros que dan el voz a voz del buen servicio y en encuentran una solución en caso de necesitarla.

[151] Dinero. El negocio de las ópticas está en la mira de las multinacionales.[en línea]2017. [Revisado 5 abril 2018].Disponible en internet:http://www.dinero.com/edicionimpresa/negocios/articulo/opticas-en-la-mira-de-multinacionales-en-colombia/248140

[152] Betancourt. Op. cit., p. 144

[153] Ibíd., p. 144

6.4.2 Amenaza de los nuevos entrantes

- **Barreras de entrada**

Para Michael Porter "las barreras de entrada son aquellas que suponen una dificultad importante de acceso de nuevos competidores a un sector, colocándolos en una situación de desventaja competitiva inicial".[154]

Al encontrarnos en una economía globalizada en la que empresas nacionales como internacionales tienen la posibilidad de entrar a competir en el mercado, es inevitable evitar la posibilidad de que nuevos competidores entren a formar parte del sector. Lo importante es buscar herramientas que den pie a un posicionamiento para lograr una estabilidad que permita permanecer en el tiempo.

- **Economías de escala**

"Según Porter, existe cuando es necesario alcanzar un elevado nivel de producción para que el porcentaje de costos fijos, comercialización e investigación, sobre el margen variable, sea adecuado. Ello implicaría que un nuevo competidor tendría que capturar una parte importante de mercado a los competidores actuales."[155]

Con el firme propósito del crecimiento y la permanencia de GV óptica es evidente el esfuerzo por alcanzar una mayor producción lo cual hace que genere estrategias que procuren el incremento en las ventas tales como, variedad de productos, contratación de personal especialista en ventas, publicidad y mercadeo, una excelente relación con sus proveedores lo que le permite obtener variedad, calidad y descuentos especiales los cuales a su vez benefician al consumidor final, esta procura que sus productos estén a la vanguardia con lo cual logra impactar al cliente y ser efectivo a la hora de cerrar una venta, por estas cualidades GV óptica logra capturar a buena parte de la población que sin duda antes adquirían sus productos en las otras ópticas.

- **Acceso a canales de distribución**

"Porter señala que, si los canales de distribución están dominados directa o indirectamente por los competidores actuales, esta situación supone un freno importante."[156]

Para la empresa GV óptica es positivo puesto que ha logrado un aumento sustancial en la distribución de sus productos, debe buscar estrategias que le permitan llegar a los lugares a donde se propone y de esta manera desarrollar su potencial e incrementar sus ventas, pues requiere de tiempo y de un arduo trabajo para superar a su más fuerte competencia.

- **Necesidades de Capital**

"El requisito de fuertes inversiones en planta, publicidad o investigación y desarrollo supone una barrera disuasoria."[157]

Para la creación de sedes en diferentes partes de la región y lograr diferenciación por el estilo y la

[154] Ibíd., p. 148
[155] Betancourt. Op. cit., p. 148
[156] Ibíd., p. 150
[157] Betancourt. Op. cit., p. 149

variedad de productos es necesario una fuerte inversión de capital ya que la empresa obtuvo prestamos al iniciar el proyecto, dicho crecimiento se debe realizar paulatinamente.

- **Acceso a tecnologías de punta**

"Porter plantea que los competidores actuales pueden tener importantes ventajas en los costos derivados de tecnologías no disponibles en el mercado."[158]

En la actualidad con los equipos que GV óptica cuenta son adecuados y actualizados lo que le permite arrojar resultados exactos y generar credibilidad, sin embargo cada día la tecnología está en constante desarrollo e innovación lo cual hace que se incremente la necesidad de actualizarse constantemente.

- **Acceso a materias primas**

Según Porter "en muchas ocasiones los competidores actuales pueden tener contratos de suministros a largo plazo, localizaciones favorables o apoyos de los gobiernos que sitúan en desventaja competitiva a los que intentan entrar en un sector."[159]

GV óptica dispone de una gran variedad de proveedores no solo en la región del valle del cauca sino en diferentes ciudades del país, estos son seleccionados por la calidad de sus productos puesto que son la base fundamental para procurar dar un buen servicio al consumidor final.

6.4.3 Poder de negociación con los proveedores

Betancourt sostiene que "los proveedores de un sector compiten intentando elevar sus precios y reducir los costos, aunque implique una disminución en la calidad de sus productos o servicios el poder de negociación de los proveedores será más o menos elevados en función de los siguientes elementos[160].

A continuación se dará a conocer las características de los principales proveedores de los productos que maneja la empresa GV óptica

- **Número de proveedores importantes**

Para Betancourt "los proveedores que venden a un mercado muy fragmentado pueden ejercer gran influencia en sus condiciones de suministro."[161]

Para GV óptica generan una gran influencia los proveedores pues son ellos quienes abastecen la óptica con monturas, lentes entre otros, siendo estos de la más alta calidad. A continuación los proveedores de esta empresa son:

[158] Betancourt. Op. cit., p. 149
[159] Betancourt099. Op. cit., p. 149
[160] Ibíd., p. 150
[161] Ibíd., p. 151

- **MULTILUX S.A.S Laboratorio Óptico:** La empresa MULTILUX LABORATORIO OPTICO S.A.S se encuentra situada en el departamento de RISARALDA, en la localidad PEREIRA y está constituida como una SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA. La actividad a la que se dedica la empresa es fabricación de instrumentos aparatos y materiales médicos y odontológicos (incluido mobiliario).[162]

- **Optiservices Group:** Distribuye productos ópticos fabricados con los más importantes avances a nivel mundial y las mejores materias primas del mundo, proporcionando un sello de garantía y respaldo a sus clientes. Cuenta con presencia a nivel nacional, respondiendo a las necesidades individuales de los diferentes mercados de todo el país. Ofrece soluciones y servicio personalizado local, en todo lo relacionado a suministro de lentes terminados y servicio de bisel.[163]

- **SERVIOPTICA:** Servioptica es un Laboratorio Oftálmico, de alta precisión que cuenta con el portafolio más completo de soluciones visuales en el país, procesadas con la última maquinaria disponible en el mundo, permitiendo asegurar los mejores productos, con la calidad que requieren sus ojos. Además ofrece productos de las marcas más importantes de la industria óptica a nivel mundial, elaborados con la más alta tecnología, logrando tener procesos y productos únicos en el país, e incluso exclusivos en Latinoamérica.[164]

- **VISION & HEALTH:** Nace de la necesidad del mercado farmacéutico colombiano y andino de tener varias alternativas terapéuticas con alta tecnología, diversidad de sustancias para el cuidado dela salud visual, elaboradas en Colombia con los más altos estándares de fabricación no solo de sustancias químicas si no de sustratos naturales con alto poder curativo que tenemos en Colombia, país rico en recursos naturales.[165]

- **Grupocolors:** La empresa GRUPO COLORS INTERNATIONAL S A S se encuentra situada en BOGOTA, Está constituida como una SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA. La actividad a la que se dedica la empresa GRUPO COLORS INTERNATIONAL S A S es Comercio al por menor de otros productos

---

[162] Empresite. MULTILUX LABORATORIO OPTICO S A S.[en línea] 10 abril 2018,[Revisado 12 abril 2018].Disponible en internet: http://empresite.eleconomistaamerica.co/MULTILUX-LABORATORIO-OPTICO-SAS.html

[163] Optiservices Group. Nosotros. [en línea] 2017,[Revisado 12 abril 2018].Disponible en internet: http://www.optiservicesgroupltda.com/nosotros.html

[164] SERVIOPTICA.Nosostros. [en línea] 2017,[Revisado 12 abril 2018].Disponible en internet: https://www.servioptica.co/nosotros

[165] VISION & HEALTH.Reseña Histórica. [en línea] 2017,[Revisado 12 abril 2018].Disponible en internet: http://www.optiservicesgroupltda.com/nosotros.html

nuevos para la salud visual en establecimientos especializados, como equipos de última tecnología, monturas entre otros.[166]

- **Importancia del sector para los proveedores**

Betancourt sostiene que "si el sector es un comprador importante y tiene cierto grado de concentración, la evolución de los proveedores estará vinculada a la marcha del sector y serán propensos a aplicar condiciones de suministro razonables."[167]

El sector óptico es fuerte en algunos sectores del Norte del Valle, se hace atractivo para los proveedores puesto que su demanda es alta, con frecuencia surgen nuevos negocios lo cual para ellos es bueno, aunque los menos fuertes deben llegar con propuestas económicas interesantes y atractivas a los gerentes ya que son varios proveedores y dependiendo de estas propuestas es la fidelidad de la compra.

6.4.4 Poder de negociación de los compradores

Betancourt argumenta que "los compradores compiten en un sector exigiendo normalmente mayores prestaciones en cuanto a calidad, servicio y precio. Su poder sobre el sector es mayor o menor con base en los siguientes elementos:"[168]

- **Número de compradores importantes**

"Si un porcentaje significativo de las ventas de un sector es adquirido por un comprador o una asociación de compradores, o estos tienen una gran influencia en las motivaciones de compra de los usuarios finales, los compradores disfrutan de un poder de negociación que el sector se ve obligado a aceptar".[169]

En este caso no hay un grupo o asociación en especial, es más bien la influencia y la motivación que tienen de compra en cuanto a los consumidores finales, para GV Óptica todos los clientes son su razón de ser y sin importar el valor final de la compra que se efectuara a todos le brindan la mejor atención y el mejor servicio.

- **Rentabilidad del comprador**

"Si los compradores están obteniendo bajos beneficios, presionarán fuertemente para disminuir los costos de compra, sobre todo si estos suponen un alto porcentaje de su costo."[170]

Cada empresa es autónoma en el valor que le da a sus productos, algunos procuran una similitud, el asunto está en no disminuir la calidad de lo que ofrezcan frente a lo que descuenten en caso de

---

166 Empresite.Grupocolors. [en línea] 10 abril 2018,[Revisado 12 abril 2018].Disponible en internet: http://empresite.eleconomistaamerica.co/GRUPO-COLORS-INTERNATIONAL-SA.html
167 Ibíd., p. 152
168 Ibíd., p. 152
169 Ibíd., p. 153
170 Ibíd., p. 155

haberlo, el cliente en muchas ocasiones cotiza en otros lugares inclinándose por la opción que más le atrae en cuanto al valor, el servicio y la variedad de opciones que le ofrezcan.

6.4.5 Productos sustitutivos

Según Betancourt "la existencia de productos sustitutivos para los del sector supone un condicionante importante en la evolución de este que limita el desarrollo de la demanda y del precio." [171]

Dentro de la gama de productos que maneja GV óptica no cuenta con productos sustitutos debido a que estos no pueden ser reemplazados, no hay en el mercado un producto que cumpla la función de unas gafas sin serlo, otra opción que busca el consumidor es la cirugía refractiva que aunque tiene muy buenos resultados no es común pues tiene un alto precio lo cual no es tan fácil para el consumidor.

6.4.6 Análisis de las cinco fuerzas de Porter

Durante el desarrollo del análisis realizado a la empresa GV óptica a través de las cinco fuerzas de Porter, se buscó evaluar el comportamiento de las empresas en un sector que cada vez es más dinámico, este estudio permitió evidenciar la importancia de cada uno de los factores estudiados para la empresa GV óptica con el fin de identificar aspectos positivos que se deben seguir realizando y a su vez sacar el máximo provecho de estos que le permitan a la óptica mantenerse en un mercado cada vez más competitivo, también se dio a conocer factores negativos que se deben mejorar y tratar de mitigar cada uno de estos.

Al analizar la competencia GV óptica pudo evidenciar la fuerza con la que estas están en el mercado ya que cada vez el número de ópticas en Cartago va en aumento también se da a conocer en qué aspectos la superan pero también identifica que son muchas las fortalezas con la que desarrolla su actividad frente a empresas que tienen una larga trayectoria y por ende un mayor reconocimiento, esto se debe al buen servicio, calidad, precio, entre otros, que le brinda a sus clientes

El nivel de rivalidad de la empresa es alto, ya que hay un número significativo de ópticas que son fuertes competidores para GV óptica, lo cual es bueno ya que le obliga a ser mejo cada día, y lograr el punto máximo de reconocimiento por la calidad en todos sus procesos, como se mencionó anteriormente debe fortalecer algunas áreas como el factor tecnológico que permite tener al día la información requerida, es inevitable las barreras de entrada puesto que al ser un mercado tan atractivo llegaran nuevos competidores para lo cual se debe preparar siendo excelente en todos sus procesos.

[171] Betancourt. Op. cit., p. 154

6.5 BENCHMARKING

El benchmarking es un proceso de análisis por comparación que permite estudiar una organización en su desempeño, comparándola con otras de su misma actividad. Según Camp, "el benchmarking es la aplicación formalizada y más disciplinada de varios pasos básicos para la mejoría operacional y el logro de los resultados".[172]

Para el estudio del benchmarking se inicia definiendo las empresas las cuales son el referente para ser analizadas con base en su reconocimiento, trayectoria y aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo anterior se seleccionan las siguientes ópticas: Medivisión, Ópticali y Ópticalia del Municipio de Cartago Valle. Posterior a la selección se caracterizan las empresas con el fin de obtener información sobre sus asuntos más importantes y competitivos, lo cual arrojara un resultado del estado en el que se encuentra GV Óptica frente a la competencia la cual cuenta con clientes fidelizados puesto que su trayectoria, servicios y productos la han mantenido

Una empresa creada con el objeto de prestar servicios de optometría, además de comercializar productos relacionados y suministros para la conservación de los mismos, todo pensado en la calidad de los usuarios a los mejores precios.

A continuación se mencionan las empresas que fueron punto de referente para realizar el benchmarking estas son:

6.5.1 Medivisión: En el año 2008 en el Municipio de Cartago la señora Martha Inés Soto Gómez, inaugura la óptica medivisión la cual fue creada para prestar servicios de optometría. Diez años después es una óptica posicionada en el mercado la cual cuenta con productos de calidad, un servicio de optometría excelente que le permitió fidelizar clientes a través del tiempo debido a su desempeño en el mercado óptico[*].

6.5.2 Ópticali: La óptica hace parte de un sueño familiar que nace a partir del deseo de emprender su propio negocio, esta lleva algún tiempo desarrollando su actividad económica en el Municipio de Cartago, generando así un reconocimiento y fidelización por parte de sus clientes por su buen servicio y constancia.[*]

6.5.3 Ópticalia Visión Center: La empresa Visión Center con trayectoria en el municipio de Cartago decide formar parte de la franquicia Ópticalia la cual le ha permitido estar a la vanguardia en tecnología e innovar integralmente en cuanto prestación del servicio de salud visual que es brindada a sus clientes. Ópticalia ha superado las 1.000 ópticas en tres países en menos de 10 años. Somos líderes en España con más de 600 puntos de venta y en 2013 comenzó nuestra expansión en Portugal, donde contamos con más de 215. En 2015 nació Ópticalia en Colombia, donde ya somos líderes con más de 180 ópticas.[173]

Luego de caracterizar las empresas, se identifica los factores clave de éxito (F.C.E) mediante la

---

[172] BETANCOURT, B. Análisis sectoriales y competitividad. Ecoe ediciones (2014). Pág. 163. ISBN 978-958-648-730-6

[*] Información obtenida mediante, ENTREVISTA con Daniela Canabal, Asesora de Medivisión. Cartago Valle del Cauca, abril 12 de 2018 (ver anexo 6)

[*] Información obtenida mediante, ENTREVISTA con Lady Jhoanna Jurado Giraldo, Representante Legal de Ópticali. Cartago Valle del Cauca, abril 12 de 2018 (ver anexo 7)

[173] Ópticalia. Un líder hecho a sí mismo Conócenos. [en línea] 2015. [Revisado 9 abril 2018].Disponible en internet: https://www.opticalia.es/es/conoce-opticalia.html

elaboración de la Matriz de Perfil Competitivo (MPC), estos son seleccionados según su aplicación a las empresas a comparar. Después de identificar y seleccionar los F.C.E se le procede a asignar un peso a cada factor de acuerdo a la importancia que tenga cada una sobre las demás, incluyendo a GV Óptica la cual se realiza la suma de sus valores para comparar y analizar los resultados.

6.5.4 Matriz del perfil competitivo MPC

> Una vez seleccionado y descritos cada uno de los factores clave de éxito se procede a la elaboración de la matriz del perfil competitivo. En la columna peso se registran los pesos de cada factor, el cual se calcula de acuerdo a su importancia relativa que tenga cada uno de ellos sobre los demás, la suma de los pesos de todos los factores debe ser igual a 1,0 que corresponde al 100%.
>
> La columna valor corresponde a la calificación que se le dan a las empresas en ese factor, teniendo en cuenta que la escala que se utiliza es de 1 a 4, donde 1 es la peor calificación y 4 expresa el mejor desempeño de la organización en este factor. La columna valor sopesado se calcula multiplicando el peso en decimales por el valor respectivo, registrando su resultado en esta columna.[174]

La calificación asignada a cada una de las empresas seleccionadas para el desarrollo de la matriz del perfil competitivo se realiza a través de una entrevista llevada a cabo para conocerlas a cada una por medio de los factores seleccionados anteriormente.

[174] Betancourt. Op. cit., p. 174

Tabla 32. Matriz de perfil competitivo

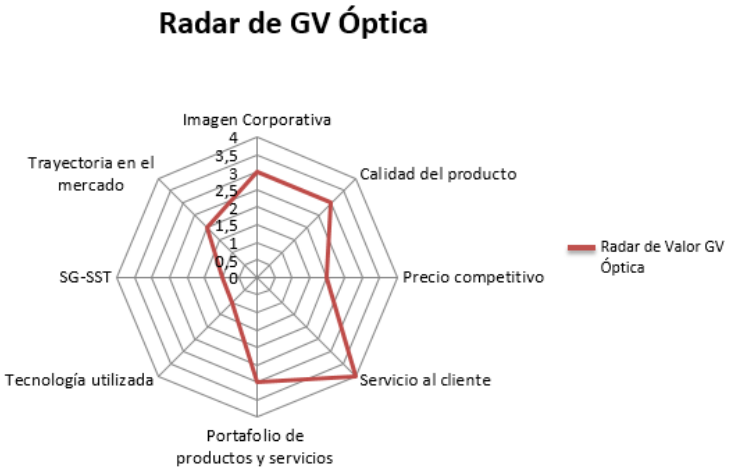
FACTORES CLAVE DE ÉXITO	PESO		GV Óptica		Medivisión		Ópticali		Ópticalia	
			Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado
Imagen Corporativa	7%	0,07	3	**0,21**	2	**0,14**	2	**0,14**	4	**0,28**
Calidad del producto	15%	0,15	3	**0,45**	3	**0,45**	3	**0,45**	4	**0,6**
Precio competitivo	11%	0,11	2	**0,22**	3	**0,33**	3	**0,33**	3	**0,3**
Servicio al cliente	10%	0,1	4	**0,4**	3	**0,3**	4	**0,4**	4	**0,4**
Portafolio de Productos y servicios	9%	0,09	3	**0,27**	2	**0,18**	3	**0,27**	4	**0,36**
Tecnología Utilizada	20%	0,2	1	**0,2**	2	**0,4**	2	**0,4**	4	**0,8**
SG-SST	18%	0,18	1	**0,18**	4	**0,72**	3	**0,54**	3	**0,54**
Trayectoria en el Mercado	10%	0,1	2	**0,2**	4	**0,4**	3	**0,3**	4	**0,4**
Total	**100%**	**1,0**		**2,13**		**2,92**		**2,83**		**3,71**

Fuente: Elaboración propia

6.5.5 Radares de comparación valor y valor sopesado

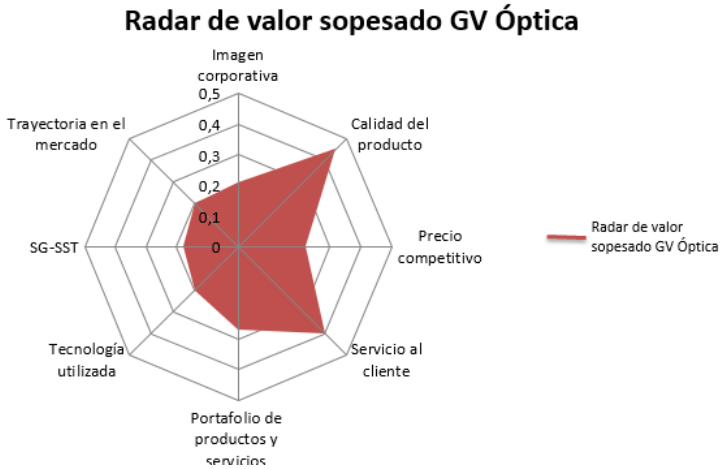
"Esta es una herramienta efectiva en mostrar las diferencias o brechas que existen entre el estado actual y el estado ideal de un factor"[175].

Gráfica 3. Radar de valor GV Óptica



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 4. Radar de valor sopesado GV Óptica



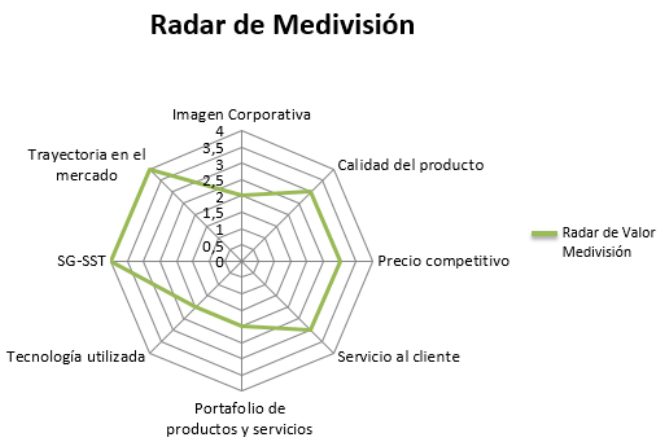
Fuente: Elaboración Propia

Según los gráficos tipo radar GV óptica, muestran que la empresa tiene un excelente desempeño en factores como Servicio al cliente y calidad del producto. Además Tiene un desempeño crítico en factores como Tecnología

[175] Betancourt. Op. cit., p. 174

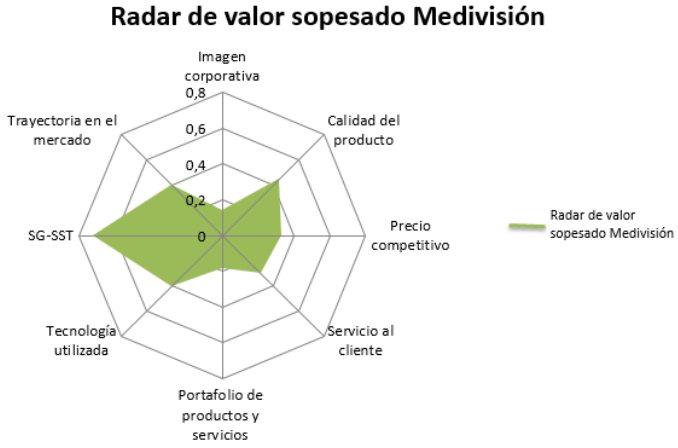
utilizada, precio competitivo, Trayectoria en el mercado y SG-SST. Tiene un desempeño aceptable en cuanto al factor imagen corporativa, portafolio de productos y servicios.

Gráfica 5. Radar de valor Medivisión



Fuente: Elaboración propia

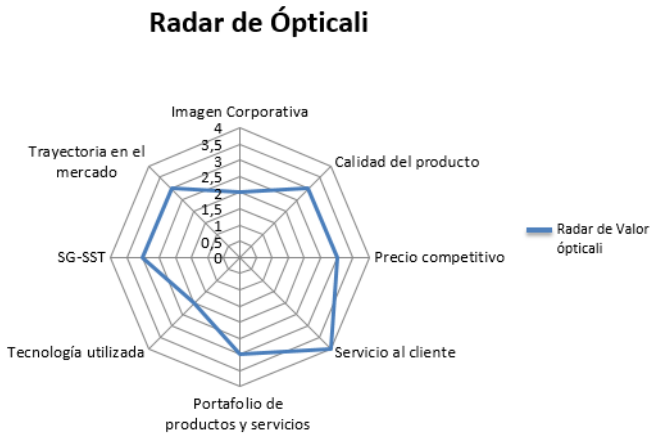
Gráfica 6. Radar de valor sopesado Medivisión



Fuente: Elaboración Propia

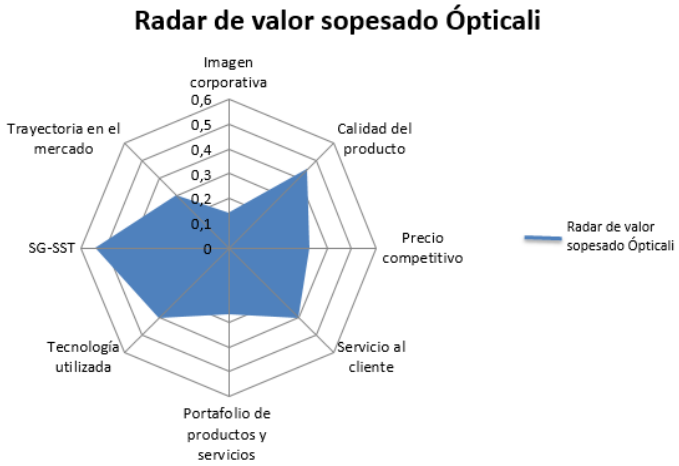
Según los gráficos de tipo radar de la empresa Medivisión, muestran que esta tiene un excelente desempeño en factores como trayectoria en el mercado, SG-SST. Es crítico en cuanto a los factores de imagen corporativa, portafolio de productos y servicios y tecnología utilizada. Por otra parte tiene un desempeño aceptable en factores tales como calidad del producto, precio competitivo y servicio al cliente.

Gráfica 7. Radar de valor Ópticali



Fuente: Elaboración Propia

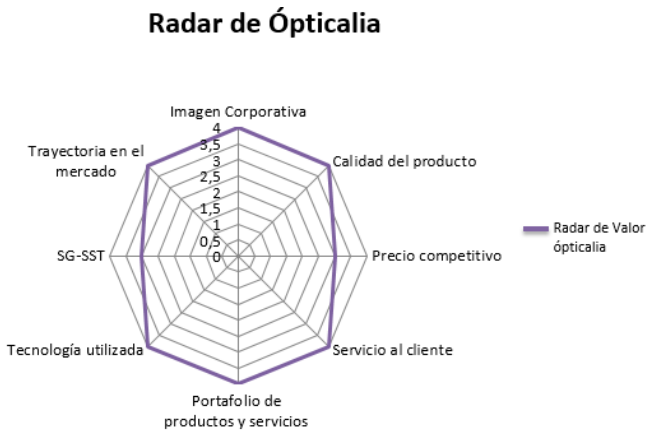
Gráfica 8. Radar de valor sopesado Ópticali



Fuente: Elaboración Propia

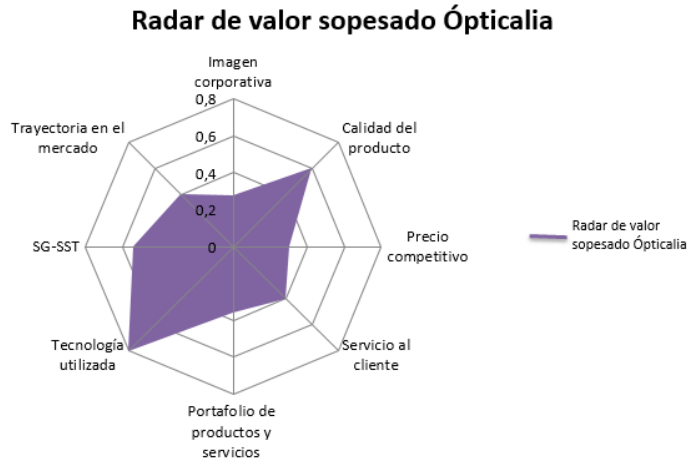
Según los gráficos de tipo radar de Ópticali, se evidencia que la empresa tiene un excelente desempeño en factores como Servicio al cliente. También tiene un desempeño crítico en cuanto a imagen corporativa, portafolio de productos y tecnología utilizada. Tiene un desempeño aceptable en cuanto a SG-SST, trayectoria en el mercado, precio competitivo y calidad del producto.

Gráfica 9. Radar de valor Ópticalia



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 10. Radar de valor sopesado Ópticalia



Fuente: Elaboración Propia

Según los gráficos de tipo radar de Ópticalia, se evidencia que la empresa tiene un excelente desempeño en factores como calidad del producto, tecnología utilizada, portafolio de productos y servicios, imagen corporativa, trayectoria en el mercado y servicio al cliente. Por otra parte los factores que tienen un desempeño crítico es el precio competitivo. En cuanto a un desempeño aceptable está el SG-SST.

6.5.6 Análisis benchmarking

Para el desarrollo de la matriz del perfil competitivo y los gráficos tipo radar ha sido de suma importancia la información que se recopiló a partir de las entrevistas realizadas a las empresas competidoras en el sector óptico. Dicho desarrollo arroja como resultado que todas las organizaciones no están en igualdad de condiciones, ya que al realizar la calificación del valor sopesado reflejado en la matriz muestra los siguientes resultados: El mayor valor sopesado lo obtuvo la organización Ópticalia "Visión Center" con un resultado de 3,71 siendo el líder en el sector analizado ya que por su amplia trayectoria, tecnología implementada además de ser el principal servidor de las EPS en Cartago tales como SOS, Coomeva, entre otras. Lo cual permite que tenga un mayor flujo de pacientes y con ello mayor oportunidad de ventas lo que la hace una empresa fuerte con una participación destacada y reconocida en la región.

Además, Medivisión obtuvo un resultado de 2.92 fue la segunda puntuación más alta para esto influyeron aspectos como la trayectoria puesto que lleva 10 años circulando en el mercado y el hecho de que tengan el SG-SST implementado, cabe mencionar que a pesar de su trayectoria no es una fuerte competencia en ventas pues hay aspectos a mejorar como la imagen corporativa, el mercadeo y la publicidad.

Continuando con este análisis el tercer puesto de acuerdo a su puntuación la obtuvo Ópticali con un puntaje 2,13 con aspectos tales como el inicio del diseño del SG-SST, por su calidez en la atención al cliente, esta cuenta con una buena trayectoria lo que le hace tener clientes fidelizados, de la misma manera de acuerdo a los factores analizados hay aspectos por mejorar.

Finalmente GV Óptica arrojo un valor sopesado de 2,13 siendo inferior a la competencia en algunos aspectos como el SG-SST y la trayectoria ya que son nuevos en el mercado, a pesar de esto poseen fortalezas como su imagen corporativa, servicio al cliente y la excelente variedad de sus productos entre otros.

De acuerdo al estudio realizado se resalta que el benchmarking es un método que permite analizar la competencia de una manera integral puesto que es una herramienta eficaz que ayuda a conocer como se encuentra el desempeño de una organización frente a otra, además ayuda a mejorar las prácticas de una empresa, mostrando cuáles son los puntos debilidades que contribuyen a replantear ciertos aspectos negativos y convertirlos en fortalezas, además ayuda a plantear estrategias de mejora continua que le permitirá tener una ventaja competitiva.

6.6 ELABORACIÓN PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

6.6.1 Diagnóstico de los Estandartes Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La evaluación inicial relacionada con el cumplimiento sobre los estándares mínimos de la resolución 1111 del año 2017 sobre el del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo propende que estos estándares se cumplan de acuerdo a como la resolución los establece mediante la estructura legal, el diagnostico, diseño y la implementación de dicho sistema que conllevan a garantizar el debido cumplimiento frente a los diferentes factores que establece la norma.

El desarrollo del diagnóstico se basó a partir del Anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” tomado de la resolución 1111 del 2017, sin embargo se afirma que el uso de este Anexo no presenta ningún inconveniente frente alguna normatividad legal vigente ya que es de carácter público que cada empresa debe desarrollar con sus propios recursos para luego realizar el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los estándares mínimos, procedimientos y requisitos de obligatorio cumplimiento servirán como soporte al momento de ejecutar la evaluación inicial con base en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST.

La autoevaluación de los estándares mínimos aplicables a las organizaciones independientemente de su razón social, consiste en diagnosticar el avance en el cumplimento de los requisitos mínimos que deben cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicho cumplimiento se califica de acuerdo a los valores establecidos en el anexo técnico de la resolución 1111 de 2017, según el porcentaje de cumplimiento se debe formular un plan de acción que conlleve al cumplimiento total de los estándares mínimos del SG-SST. .

La evaluación inicial de la empresa GV óptica se realizó con un formato prestablecido por la resolución 1111 de 2017, en el cual se elabora el diagnóstico del cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se expresa la siguiente tabla denominada resultado de autoevaluación del SG-SST, es tomada de la resolución 1111 de 2017.

Tabla 33. Resultado autoevaluación inicial

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
		Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
		Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	· Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1111 de 2017.Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

La tabla anterior se interpreta de acuerdo al puntaje obtenido arroja el resultado del estado en que se encuentra su organización frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta tabla es tomada de la resolución 1111 de 2017.

El puntaje obtenido por GV óptica según la valoración de la autoevaluación de estándares mínimos es menor al 60% lo que indica que su estado es crítico.

Tabla 34. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST			
Nivel de evaluación	Porcentaje de Cumplimento		
Critico		TOTAL	0%

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1111 de 2017.Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

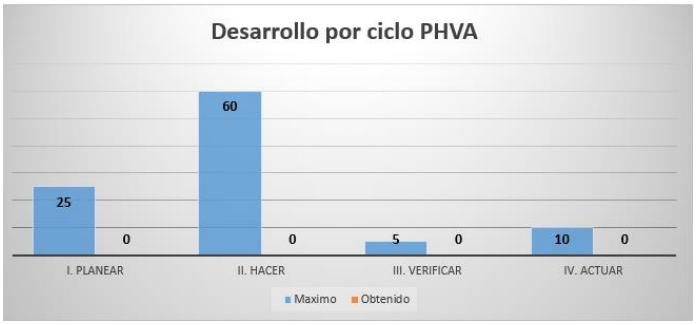
De acuerdo a la interpretación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 1111 de 2017, la empresa GV óptica obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 0% lo que indica que su nivel de evaluación es crítico. Lo cual obliga que se debe establecer un plan de trabajo para el cumplimento de los estándares mínimos establecidos en dicha resolución, para esto la empresa debe dar cumplimento a las fases propuestas por el ministerio del trabajo en la normatividad vigente las cuales son:

- Evaluación Inicial
- Plan de mejoramiento conforme a la evaluación
- Ejecución
- Seguimiento y plan de mejora

Después de realizar la Evaluación inicial la cual se utilizó el instrumento de autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos el cual se realizó con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Posteriormente de realizar la autoevaluación se establece un plan de mejora conforme a la evaluación inicial y finalmente se Diseña el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, hay que mencionar también que de acuerdo a lo dicho anteriormente solamente hace parte de la los dos primeros ítems que corresponden a la evaluación inicial y el plan de mejoramiento conforme a la evaluación.

A continuación se presentan los resultados del diagnóstico por ciclo PHVA

Gráfica 11. Cumplimiento por ciclo PHVA



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1111 de 2017.Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

De los resultados anteriormente descritos podemos establecer que el cumplimiento de los componentes PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR en la empresa GV óptica se encuentra un 0% de ejecución

6.6.2 Manual del Sistema de Gestión de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

❖ **Presentación**

El Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta que permite dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Herramienta que permite una participación activa de los trabajadores, que tiene como propósito el mejoramiento continuo de las condiciones laborales que permitan que permiten a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

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

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

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

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

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

Por lo anterior, este trabajo busca Diseñar en la organización GV óptica un SG-SST que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad de la organización.

❖ **Alcance**

Este documento comprende el diseño e implementación de programas, planes, procedimientos, y demás documentos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Basado en el Decreto 1072 de 2015, la resolución 1111 de 2017 y la legislación colombiana vigente en materia de Seguridad y SST, para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización GV óptica aplicable a todo el personal administrativo, operativo y demás partes interesadas de la organización.

- **Definiciones y abreviaturas**

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012

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

Enfermedad laboral: Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012

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

Actividad no rutinaria. Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009)

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

Exposición. Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

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

Nivel de riesgo. Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.29) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.22) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.23).

Partes Interesadas. Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.17) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y seguridad y salud en el trabajo (véase el

numeral 3.15 de NTC-OHSAS 18001:2007) de una organización (NTC-OHSAS 18001:2007).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001:2007).

Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001:2007).

Riesgo Aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y seguridad y salud en el trabajo (NTC-OHSAS 18001:2007).

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad.

Actividad no rutinaria. Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

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

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

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

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y

salud que identifica en su lugar de trabajo.

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

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

Planificar: Se debe de planificar la forma de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, encontrando que 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 implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

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

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

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

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

Efectividad: Logro de los objetivos de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

con la máxima eficacia y máxima eficiencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 1 0 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

- **Abreviaturas y guías**

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

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

6.7 Plan Anual de Trabajo

La empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo ha establecido un plan de trabajo anual el cual identifica claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

Tabla 35. Plan de trabajo anual

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PL-OP-02 Plan de Trabajo Anual	N/A

Fuente: Elaboración Propia

Dicho plan de trabajo deberá ser implementado por la empresa hasta la fase de la ejecución de los programas propuestos. Para el desarrollo de las fases de seguimiento y plan de mejora e inspección y vigilancia y control, se establecieron los instrumentos que permitirán su desarrollo en el periodo enero, abril del año 2019 como lo establece la resolución 1111 del 2017.

	PLAN ANUAL DE TRABAJO	Código:PL-OP-02
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

AÑO 2018																									
ACTIVIDADES	**RESPONSABLES**	**ene-18**		**feb-18**		**mar-18**		**abr-18**		**may-18**		**Jun-18**		**jul-18**		**ago-18**		**sep-18**		**Oct-18**		**nov-18**		**dic.-18**	
		P	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**	**P**	**E**
Evaluación Inicial	Responsable del SG-SST																								
Diseño y Socialización de Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo	Responsable del SG-SST																								
Socializar política de alcoholismo y drogas	Responsable del SG-SST																								
Elaboración del plan anual de Trabajo	Responsable del SG-SST																								
Definición de roles, responsabilidades y niveles de autoridad en el SG-SST	Gerente, Responsable del SG-SST																								
Diseño de Matriz de requisitos legales de SST 2018	Responsable del SG-SST																								
Definición del plan de seguimiento, objetivos y metas en el SG-SST	Responsable del SG-SST																								
Identificación de peligros y valoración de riesgos	Responsable del SG-SST																								
Elaborar programas de acuerdo a la matriz de peligros	Responsable del SG-SST																								
Diseño de la documentación del SG-SST (planes, programas, procedimientos, entre otros)	Responsable del SG-SST																								
Implementación Programas SG-SST	Responsable del SG-SST																								
Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódicas, egreso	Medico Ocupacional																								
Dar inducción y reinduccion en seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo y antiguo	Responsable del SG-SST																								
Gestionar las capacitaciones sobre diversos temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentran contenidas en el cronograma de capacitaciones	Responsable del SG-SST																								
Realizar inspección de seguridad	Responsable del SG-SST Vigía																								

AÑO 2018																											
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ene-18		feb-18		mar-18		abr-18		may-18		Jun-18		jul-18		ago-18		sep-18		Oct-18		nov-18		dic.-18	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Definir actividades de medicina en el trabajo que se deben llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.	Responsable del SG-SST																								
Definición de los perfiles de cargo.	Responsable del SG-SST																								
Definición del protocolo para promover estilos de vida saludable.	Responsable del SG-SST																								
Participar en las reuniones del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo , Comité Convivencia Laboral	Responsable del SG-SST Vigía																								
Reportar los incidentes y accidentes laborales presentados por funcionarios de la organización y la respectiva investigación.	Empleador Responsable del SG-SST																								
Elaboración del plan de emergencias	Responsable del SG-SST																								
Socialización de Plan de emergencias	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencia																								
Realizar simulacro de evacuación	Brigada de Emergencia																								
Revisión de la conformación de brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencia																								
Revisión y verificación del mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas.	Responsable del SG-SST																								
Inspección de EPP	Responsable del SG-SST Vigía																								
Realizar dos simulacros en control de incendios y evacuación por fallas estructurales	Responsable del SG-SST																								
Revisión, seguimiento y verificación de la frecuencia de los accidentes del último año.	Responsable del SG-SST																								
Revisión, seguimiento y verificación de la severidad de los accidentes del último año	Responsable del SG-SST																								
Revisión, seguimiento y verificación de la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año	Responsable del SG-SST																								
Revisión, seguimiento y verificación de la prevalencia de la enfermedad laboral del último año.	Responsable del SG-SST																								
Revisión, seguimiento y verificación de la incidencia de la enfermedad laboral del último año.	Responsable del SG-SST																								

AÑO 2018																											
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ene-18		feb-18		mar-18		abr-18		may-18		Jun-18		jul-18		ago-18		sep-18		Oct-18		nov-18		dic.-18	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Evaluar de manera objetiva para determinar la conformidad del SG- SST de acuerdo a la normatividad vigente, logros alcanzados así como dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras, las cuales orientaran en soluciones enfocadas hacia el mejoramiento continuo del sistema	Responsable del SG-SST																								
Revisión por la Alta dirección	Gerente																								
Revisión seguimiento y verificación de la eficiencia de las acciones correctivas y preventivas planteadas en el SG-SST	Gerente, Responsable del SG-SST																								
Definición de acciones correctivas y preventivas en el SG-SST.	Gerente, Responsable del SG-SST																								

Nota: Todas aquellas celdas que se encuentran en blanco hacen referencia a la programación y ejecución de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de GV óptica; puesto que la empresa deberá desarrollarlas cumpliendo la normatividad legal vigente aplicable en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.7.1 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido los objetivos que permiten evidenciar el compromiso de la alta dirección con sus colaboradores, con el objetivo de crear una cultura que promueva las condiciones de trabajo adecuadas.

Tabla 36. Objetivos del SG-SST

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-06 Objetivos del SG-SST	Ver anexo (10)

Fuente: Elaboración Propia

	OBJETIVOS DEL SG-SST	Código: OD-AD-06
		Versión:01
		Fecha:15/10/2017

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos del **Decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015 y la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017**, en la organización **GV óptica**

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Prevenir las enfermedades laborales.
- Realizar un diagnóstico de las condiciones de salud de población trabajadora.
- Dar cumplimiento a la legislación y normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como requisito para el buen funcionamiento de toda la organización.
- Diseñar procedimientos, planes, programas y documentos necesarios para controlar los peligros, identificar y cumplir los requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba.

_____

REPRESENTANTE LEGAL

Fecha:

6.7.2 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

La alta dirección con el acompañamiento del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo ha fijado una política del SG-SST la cual será socializada a los colaboradores de GV óptica y estar accesible a todos los colaboradores y partes interesadas.

De igual forma debe ser revisada como mínimo una vez al año y ser actualizada acorde con los cambios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 37. Políticas del SG-SST

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-07 Política de seguridad y salud en el trabajo	Ver anexo (11)

Fuente: Elaboración Propia

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: OD-AD-07
		Versión:01
		Fecha:15/10/2017

GV óptica, se compromete con la protección y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante la identificación y el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Desde la dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando no solo a sus colaboradores sino también a las partes interesadas que de alguna u otra manera están relacionadas con la organización tales como; proveedores, visitantes, clientes, entre otros. Destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los parámetros generales para cumplir el anterior compromiso son:

- Procurar mantener el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores.
- Todos los trabajadores son responsables en primera instancia del cumplimiento eficiente y eficaz de sus labores, del cuidado de su seguridad, la del personal bajo su cargo, la de la empresa y el de participar activamente en las actividades de promoción de seguridad y salud.
- El control de cualquier riesgo estará en primer lugar de prioridades en el desarrollo de actividades de cualquier trabajo.

_____

Representante Legal

6.7.3 Funciones y Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa ha definido una Matriz de Responsabilidades en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo. Además se definen los que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

Además de establecer una matriz de responsabilidades, es de vital importancia contar con el responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se designa mediante el formato de Asignación de responsabilidades del SG-SST.

Tabla 38. Funciones y responsabilidades

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

Fuente: Elaboración Propia

Posteriormente se muestra la estructura relacionada con la Matriz de responsabilidades, seguida de la Asignación de responsabilidad dirigida al responsable del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de los estándares establecidos en la normatividad aplicable.

óptica comprometidos con tu visión	**MATRIZ DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	Código: MTZ-AD-02 Versión:01 Fecha:15/10/2017

NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
Responsable del SG-SST	• Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. • Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. • Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. • Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. • Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. • Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. • Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.		• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST
Comité de Convivencia Laboral – CCL	• Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. • Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. • Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. • Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. • Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. • Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.		•Presentar informes a la alta gerencia como mínimo cada tres meses del cumplimiento o no de las actividades del comité

NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
Alta Gerencia	• Definir, revisar anualmente la política de SST y actualizarla cuando sea necesario acorde con los cambios en el SG – SST o en la empresa. • Garantizar el cumplimiento de requisitos legales aplicables a SST. • Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para el funcionamiento y óptimo desarrollo en SST. • Fijar los objetivos en SST	• Hacer cumplir lo establecido en el SG SST • Aprobar los recursos para el funcionamiento del SG-SST • Suspender cualquier actividad cuando exista un riesgo inminente o se visualice un incumplimiento legal	• Presentar informe ejecutivo anual de gestión en SST • Participar en revisiones por la dirección • Presentación resultados inspecciones gerenciales
Colaboradores	•Conocer las políticas. •Conocer los riesgos. • Hacer sugerencias para mejorar SST. • Estar familiarizado con los planes de respuesta a emergencias. • Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG SST. • Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	• Suspender actividades en caso de un riesgo inminente	• Participar en capacitaciones • Participar en simulacros • Reportar condiciones o actos inseguros de SST
Vigía	• Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz. • Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones. • Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión. • Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en las reuniones y darle a conocer todas sus actividades. • Informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo". • Vigilar el desarrollo del SG-SST • Análisis de Accidentes • Inspecciones • Recibir las sugerencias de los trabajadores • Ser puente entre el dueño y los trabajadores		•Hacer seguimiento al cumplimiento del Sistemas •Presentar informes o requerimientos a la alta gerencia

ALTA GERENCIA	**RESPONSABLE DEL SG-SST**

	ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD EN EL SG-SST	Código: OD-AD-01
		Versión:01
		Fecha:15/10/2017

La gerencia de la empresa GV ÓPTICA como cabeza y líder de la organización, delega para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST a,_____ asignado a la responsabilidad de asegurar la implementación y el mantenimiento de dicho Sistema, para la cual deberá planificar, organizar, dirigir y lograr el mejoramiento continuo del SG-SST y como mínimo una vez al año rendir cuentas a la alta dirección, sobre el funcionamiento del mismo, y velar porque todos los trabajadores se involucren en el logro de la eficacia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el tiempo que se le ha asignado son 50 horas al mes.

_____

Representante Legal

6.7.4 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se establecen las medidas necesarias que van encaminadas a la promoción y prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los que se pueden ver afectados los colaboradores relacionados con el puesto de trabajo y sus condiciones.

Tabla 39. Reglamento de higiene y seguridad industrial

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-05 Reglamento de higiene y seguridad industrial	N/A

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presenta el formato del Reglamento de higiene y seguridad Industrial.

RAZON SOCIAL: GV óptica
NIT: 112-774-775-8
A.R. L: SURA
ACTIVIDAD ECONOMICA: Comercial
CODIGO DE ACTIVIDAD ECONOMICA: (8699)-Otras actividades de atención de la salud humana
CLASE Y GRADO de Riesgo asignado por la A.R.L: II
DIRECCION: Calle 10 # 5-14 Centro
TELEFONO: 2142425-3023452766
CUIDAD: Cartago

GV óptica Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

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

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

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Salud Ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

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

- BIOMÉCANICO: se generan por una postura prolongada mantenida y forzada de pie, movimientos repetitivos, selecciones inadecuadas de puestos de trabajo.
- PSICOSOCIALES: se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares.
- FISICOS: se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.
- LOCATIVOS: se generan por las condiciones inadecuadas de la como pisos lisos, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.
- PÚBLICOS: se presentan por violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.
- RIESGO BIOLOGICO: Se da por la interacción con los pacientes.

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

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

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

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

ARTÍCULO 8: El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

_____

REPRESENTANTE LEGAL

6.7.5 Vigía de Seguridad y Seguridad y salud en el trabajo

Mediante un acta se designa el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual asume y delega responsabilidades, para dar cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994, el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017

El Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de promover y divulgar e informar las actividades de acuerdo a la seguridad y salud en el trabajo entre empleados y empleadores, con la finalidad de optimizar el funcionamiento de los programas y actividades de la empresa

Tabla 40. Vigía de seguridad y Seguridad y salud en el trabajo

DOCUMENTO	DESCRIPCION
OD-AD-02 Acta de Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presenta el Acta de Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo encargado de velar por el desarrollo del SG-SST en la organización GV óptica.

	ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: OD-AD-02
		Versión:01
		Fecha:15/10/2017

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, el representante legal de GV óptica GERMÁN VELASQUEZ designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo a _____.

En virtud a lo anterior, el referido actuará como vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a facilitar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que realice sus respectivas funciones.

Sus funciones son las siguientes:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en las reuniones y darle a conocer todas sus actividades.
- Informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo".
- Vigilar el desarrollo del SG-SST
- Análisis de Accidentes
- Inspecciones
- Recibir las sugerencias de los trabajadores
- Ser puente entre el dueño y los trabajadores (Resolución 2013 de 1986, artículo 11,12)

Para constancia de lo anterior se firma a los ___ días del mes de _____ de 20___.

_____

Vigía

_____

C.C

_____

6.7.6 Comité de convivencia laboral

El comité de convivencia laboral se conforma de acuerdo a lo establecido en la Resolución 652 de 2012 en los artículos 1, 2, 6, 7 y 8, y la Resolución 1356 de 2012 en sus artículos 1°, 2° y 3° las cuales están creadas como medidas de prevención frente a las conductas éticas que pueden ser catalogadas como acoso laboral por parte de los colaboradores.

Tabla 41. Comité de convivencia laboral

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-03 Acta de conformación del Comité de Convivencia laboral	N/A

Fuente: Elaboración Propia

Posteriormente se muestra el acta de conformación del comité de convivencia laboral. Siendo este de suma importancia puesto que busca la mejora del ambiente laboral.

	ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: OD-AD-03 Versión:01 Fecha:15/10/2017

El _dd_ de _mm__ de _aa__, se reunieron en las instalaciones de **GV óptica**, el Representante Legal y sus colaboradores para conformar el Comité de Convivencia laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012.

La elección se hará de la siguiente manera:

CONFORMACION. Está compuesto por (1) representantes del empleador y (1) de los colaboradores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.

En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

FORMA DE SELECCIÓN

Empleador: Sus representantes los designa directamente.

Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

Procedimiento: Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

Calidades. Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Impedimento. No podrá constituirse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

Periodo. 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección

Capacitación: Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento

FUNCIONES.

Quejas. Recibir y darles trámites.

Analizar. Las quejas presentadas

Escuchar. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.

Espacios de dialogo. Crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias

Planes de mejora. Formular un plan concertado entre las partes.

Sugerir. A la alta dirección medidas preventivas y correctivas

Seguimiento: A las recomendaciones dadas por el comité de convivencia

Comunicar. A la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones

Informes. Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

Responsabilidad del empleador. Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

-Promover un excelente ambiente de convivencia laboral
-Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa
-Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Recursos. Se debe garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para su manejo reservado de la documentación

Responsabilidad de la ARL. La Administradora de Riesgos Laborales llevara a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Sanciones. No cumplir implica sanciones impuestas por el ministerio del trabajo. Decreto 2150 de 1995 Art 115.
El Representante Legal de la empresa GV óptica GERMAN VELÁSQUEZ el (la) Señor(a), nombró para integrar el Comité de Convivencia laboral, a la siguiente persona:

_____
NOMBRE:
C.C:

Estos últimos nombrados por votación en General por parte de todos los trabajadores, para un total de votos.

_____
NOMBRE:
C.C:

6.7.7 Asignación de Recursos para el Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La gerencia de la empresa GV óptica, asume la máxima responsabilidad para asignar los recursos físicos, financieros, técnicos y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, como también para que los responsables del SG-SST en la empresa, incluido el vigía puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto por medio de un presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

Tabla 42. Recursos del SG-SST

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

Fuente: Elaboración Propia

PERIODO - AÑO 2018					
TIPO RECURSO	**DEFINICIÓN**			**ASIGNACIÓN**	
RECURSO FINANCIERO	**Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**			**TOTAL**	**RESPONSABLE(S) EJECUCION**
	Organización del SG-SST	Presupuesto:		$2´000.000	Alta Dirección Responsable SG-SST o Asesor externo
	Planificación	Presupuesto:			
	Aplicación del SG-SST	Presupuesto:			
	Auditoría y revisión por la alta dirección	Presupuesto:			
	Mejoramiento	Presupuesto:			
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control			**TOTAL**	**RESPONSABLE(S) EJECUCION**
	Medidas de prevención y control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Presupuesto:	$150.000	$2´350.000	Responsable SG-SST
	Implementación de programas de prevención	Presupuesto:	$1´500.000		
	Programa de elementos de protección personal	Presupuesto:	$200.000		
	Prevención, preparación y Respuesta a emergencias	Presupuesto:	$500.000		
	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los responsables de la Seguridad y Salud en el trabajo			**TOTAL**	**RESPONSABLE(S) EJECUCION**
	Dirección de seguridad y salud en el trabajo	Presupuesto:	N/A		Responsable SG-SST o Asesor externo
	Asignación de responsabilidades en SST	Presupuesto:	N/A		
	Programa de capacitación	Presupuesto:	$300.000		

PERIODO - AÑO 2018					
TIPO RECURSO	**DEFINICIÓN**			**ASIGNACIÓN**	
	Capacitación a la dirección y responsables de SST	Presupuesto:	$80.000	$380.000	
	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo			**TOTAL**	**RESPONSABLE(S) EJECUCION**
	Reuniones	Presupuesto:	$100.000	$350.000	Alta Dirección Responsable SG-SST o Asesor externo
	Sitio de reunión	Presupuesto:	N/A		
	Capacitación del Vigía	Presupuesto:	$100.000		
	Inspecciones y otras actividades	Presupuesto:	$150.000		
	Elección del Vigía	Presupuesto:	N/A		
	PRESUPUESTO TOTAL ASIGNADO				
RECURSO TÉCNICO / FÍSICO	**Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**			**RESPONSABLE(S)**	
	Dirección de seguridad y salud en el trabajo			Responsable SG-SST	
	Asesoría externa para el SG-SST			Asesor externo	
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control			**RESPONSABLE(S)**	
	Compras			Responsable SG-SST	
	Contratación			Gerente	
	Mantenimiento			Responsable SG-SST	
	Asesoría especializada			Asesor externo	
	Servicios de higiene industrial			N/A	
	Equipos de emergencias			Brigada de emergencia	

PERIODO - AÑO 2018		
TIPO RECURSO	**DEFINICIÓN**	**ASIGNACIÓN**
RECURSO HUMANO	**Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**	**DESIGNADO(S)**
	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control	**DESIGNADO(S)**
	colaboradores	
	Gerente	

Firma _____

Nombre

Representante legal

Firma _____

Nombre

Responsable del SG-SST

6.7.8 Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo

❖ **Requisitos Legales**

Para dar cumplimiento a las normas, requisitos y procedimientos de obligatorios se establece un procedimiento para la identificación de requisitos legales que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa.

De acuerdo a la identificación de los requisitos normativos exigibles se define como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

Tabla 43 Documentos de identificación de requisitos legales

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-07 Procedimiento Identificación Requisitos Legales	N/A
MTZ-AD-01 Matriz Legal	Ver anexo (22)

Fuente: Elaboración Propia

	PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES	Código: PD-AD-07
		Versión: 01
		Fecha: 26/02/2018

OBJETO

Establecer un procedimiento que permita identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros, en Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a las actividades de los procesos ejecutados por GV óptica, comunicarlos y evaluar su cumplimiento.

ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los procesos, servicios y/o actividades que desarrolle GV óptica.

DEFINICIÓNES

Requisito legal. Condición necesaria y de estricto cumplimiento de la constitución y de las leyes colombianas, las cuales una organización esté sometida y/o sea afectada por ésta.

Otros requisitos. Compromisos que la organización debe cumplir y que han sido adquiridos con los clientes, autoridades, normas técnicas de certificación, asociaciones de gremios industriales, y organismos internacionales a los que se acoja, entre otros.

Normatividad. Es el marco Regulatorio Nacional que existe en el ordenamiento jurídico y que regula los distintos comportamientos y acciones de toda persona natural o jurídica.

Ley. Norma expedida por el Congreso de la República y que tiene como característica ser de contenido general, abstracto e impersonal.

Decreto – ley. Acto expedido por el Presidente de la República que tiene la misma fuerza que una ley, pero que, por mandato de la Constitución en algunos casos particulares, se asimilan a leyes expedidas por el Congreso.

Decreto. Acto administrativo expedido por funcionarios en ejercicio de funciones administrativas. Por lo general son expedidos por el Presidente, Gobernadores y Alcaldes, entre otros.

Resolución. Acto administrativo por el cual las diferentes entidades de la Administración Pública adoptan decisiones en el ejercicio de sus funciones.

Jurisprudencia. Decisiones de carácter general y definitivo tomadas por los órganos jurisdiccionales del país.

Circular. Escrito dirigido

RESPONSABLES

Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Legislación vigente.
Decreto 1072 de 2015
Resolución 1111 de 2017
FT-SST-018 Identificación de Peligros, Valoración de Riesgo y Determinación de Controles

Descripción de la actividad

NO.	***ACTIVIDAD***	***DESCRIPCION***	***RESPONSABLE ACTIVIDAD***	***REGISTRO***
1	Identificación de requisitos legales y otros en seguridad y salud en el trabajo.	La identificación de requisitos legales y otros en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la realiza el responsable de SST de la organización y la información se registra en el formato Matriz Legal MTZ-AD-01 Como fuentes de información para actualización y consulta de los requisitos legales se tienen los siguientes: Ministerio del Trabajo. www.mintrabajo.gov.co Ministerio de Medio ambiente: www.minambiente.gov.co Ministerio de Transporte: www.mintransporte.gov.co ICONTEC: www.icontec.com Consejo Colombiano de seguridad: www.laseguridad.ws Administradora de Riesgos Laborales SURA	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Matriz Legal MTZ-AD-01

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
2	**Frecuencia De Consulta Y Actualización**	El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consulta mensualmente en las fuentes descritas anteriormente información actualizada sobre las normas jurídicas y de otra índole en Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable a las actividades de la organización. La Matriz de identificación de peligros, se toma como referencia cuando se está elaborando la identificación de requisitos legales por primera vez o cuando se hayan presentado actualizaciones en la identificación de peligros que lleven a cumplimiento de nuevos requisitos legales. Una vez revisado el contenido del requisito legal y las implicaciones desde el punto de vista técnico, el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se reúne inicialmente con el vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, para definir las acciones a seguir para cumplir el requisito legal. Una vez definidas las acciones a seguir se dan a conocer al Gerente para asignar los recursos. Para la ejecución de nuevos proyectos la organización deberá garantizar la identificación de los requisitos legales aplicables al mismo con base en la información de peligros y riesgos que se genere.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Matriz Legal MTZ-AD-01

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
3	**Acceso a La Documentación**	Los documentos recolectados en medio magnético e impreso son archivados y mantenidos por el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cualquier miembro de la empresa puede acceder por intermedio del Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo la documentación y a la matriz legal MTZ-AD-01 de la organización.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Matriz Legal MTZ-AD-01
4	**Comunicación De Información**	El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo informa y registra en el formato registro de Asistencia F-OP-02 a todos los colaboradores de la empresa sobre obligaciones de la nueva legislación aplicable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se emite una copia de toda la documentación legal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable al Gerente.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	formato registro de Asistencia F-OP-02
5	**Evaluación Del Cumplimiento Legal**	El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo evalúa el cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole aplicable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente manera: - La evaluación inicial se realiza en el momento de la identificación de los requisitos legales, la cual se desarrolla de acuerdo a un cronograma preestablecido por tipo de peligro o tema a aplicar. Posteriormente se efectúa una revisión al cumplimiento de la legislación vigente en los siguientes casos:	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	N/A

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		➢ Cuando se identifiquen nuevos riesgos establecidos en una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de un proyecto en particular. ➢ Por nuevas actividades o procesos constructivos. ➢ Por nuevas líneas de negocio, entre otros. En caso de que no se presente alguno de los casos anteriores, se debe realizar una verificación del cumplimiento de los requisitos legales semestralmente.		

REGISTROS

F-OP-02 Formato de Registro de Asistencia
MTZ-AD-01 Matriz Legal

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	26/02/2018	Creación del procedimiento

6.7.9 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos

Para la identificación de peligros y valoración de los riesgos es necesario contar con un procedimiento documentado que permita la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

La técnica para la identificación de peligros y valoración de riesgos, facilita la participación de los colaboradores y la priorización de los riegos para fomentar la cultura de participación activa de los colaboradores y partes interesadas, con propósito de establecer medidas de intervención.

Tabla 44 Documentos de identificación de peligros y evaluación de riesgos

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-06 Procedimiento para de Identificación de Peligros y valoración de Riesgos	N/A
MTZ-OP-01 Matriz de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y Determinación de Controles.	Ver anexo (30)

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presenta el procedimiento para la Identificación de Peligros y valoración de Riesgos.

OBJETO

Identificar los peligros, valorar y determinar los controles de los riesgos de forma que se puedan actualizar periódicamente, con el fin de establecer medidas de intervención en las áreas de trabajo para la empresa GV óptica.

ALCANCE

El procedimiento aplica para todos los trabajadores que laboran en los diferentes frentes de trabajo de GV óptica**.**

DEFINICIÓNES

Requisito legal: Condición necesaria y de estricto cumplimiento de la constitución y de las leyes colombianas, las cuales una organización esté sometida y/o sea afectada por ésta.

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

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

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

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal.

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Exposición: Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los peligros.

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

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

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

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

Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir Consecuencias.

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

RESPONSABLES

Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTC 45 de 2012
- OHSAS 18001:2007
- Resolución 1016 de 1989
- Ley 1562 de 2012
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCIÓN

El procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles será realizado con base en la guía Técnica Colombiana GTC 45 (20-06-2012).

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

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

Descripción de Actividades

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Identificación de Peligros y Valoración de riesgos	1. identificará los procesos, tareas y actividades instaurados en GV óptica mediante la siguiente matriz MTZ-OP-01 2. El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cargo designado recolectará la información con el fin de identificar los peligros de las actividades mencionadas anteriormente, considerando quien, como y cuando puede resultar afectado. Dicha información se plasmará mediante la matriz MTZ-OP-01 3. Identificará los controles existentes que la GV óptica ha implementado para la reducción de riesgos asociados a cada peligro. 4. Evaluará el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes (probabilidad y consecuencia si estos fallan), aceptabilidad del riesgo y decidir si los controles existentes son suficientes para mantener los riesgos bajo control y cumplir los requisitos legales. 5. Proponer un plan de acción para el control de los riesgos.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Formato de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y Determinación de Controles MTZ-OP-01
		6. Revisar la conveniencia del plan presentado por el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 7. Asegurar que los controles implementados son efectivos y que la valoración de los riesgos está actualizada.	Gerente	

REGISTROS

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

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	26/02/2018	Creación del procedimiento

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

A continuación se presenta el resumen de los riesgos evaluados en la empresa GV óptica:

Tabla 45 Priorización del riesgo

PRIORIZACION DEL RIESGO				
Factor de riesgo	**Descripción**	**Clasificación**	**Interpretación del nivel de probabilidad**	**Aceptabilidad del riesgo**
Físico	Se presenta exposición al ruido por alto flujo vehicular	Ruido	BAJO	Aceptable con control especifico
Físico	se presenta filtración de rayos UV en la oficina de atención al cliente	Disconfort térmico	MEDIO	Aceptable con control especifico
Psicosocial	Solución de conflictos con clientes	Carga mental contenido de la tarea monótona	MEDIO	Aceptable con control especifico
Biomecánico	Se presenta posturas prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada laboral	Postura prolongada, movimientos repetitivos	ALTO	No aceptable o aceptable con control especifico
Biológico	Contacto Con los pacientes	Virus	BAJO	Aceptable con control especifico
Psicosocial	Alta responsabilidad y alto ritmo de trabajo asociado a tareas propias de la gerencia.	Carga mental contenido de la tarea monótona	BAJO	Aceptable con control especifico
Psicosocial	Realización de actividades repetitivas por largos periodos de tiempo, relacionadas con las tareas del puesto de trabajo	Carga mental contenido de la tarea monótona	BAJO	Aceptable con control especifico
Biomecánico	Acciones realizadas en el desempeño de la tarea que exige de manera repetitiva, posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie), hábitos posturales inadecuados.	Postura prolongada, movimientos repetitivos	ALTO	No aceptable o aceptable con control especifico
Condiciones de Seguridad	Desplazamiento por los municipios del Valle del Cauca.	Publico: Atraco, robo, asalto	BAJO	Aceptable con control especifico

Fuente: Elaboración Propia

6.8 Condiciones de salud en el trabajo

❖ **Diagnóstico de Condiciones de Salud**

El diagnostico de condiciones de salud, permite identificar y evaluar las variables asociadas al individuo y al puesto de trabajo, con el fin de priorizar y establecer programas que permitan la prevención de las enfermedades y en especial las de origen laboral, generando una cultura de prevención articulado con todos los programas del SG-SST.

Dicho diagnostico se genera a partir del análisis de los resultados obtenidos mediante la elaboración de una encuesta a todos los colaboradores de la empresa GV óptica.

Encuesta de Morbilidad Sentida: La cual tiene como objetivo principal identificar y evaluar las variables asociadas al individuo con la finalidad de promover hábitos de vida y trabajo saludables. Se aplicó a cada trabajador de la empresa, la cual fue contestada por cada uno de ellos

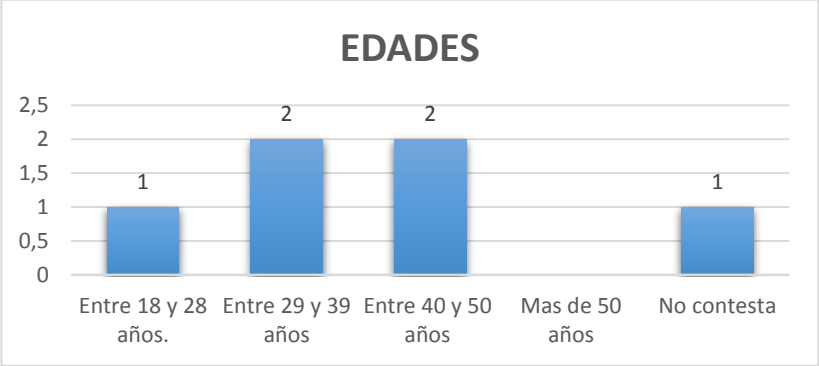
Datos generales de la población evaluada

Se realizó un total de 6 encuestas, donde se tomaron los siguientes temas:

➢ Edad promedio de la población:

Entre 18 y 28 años.	Entre 29 y 39 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
1	2	2		1

Gráfica 12 Edades



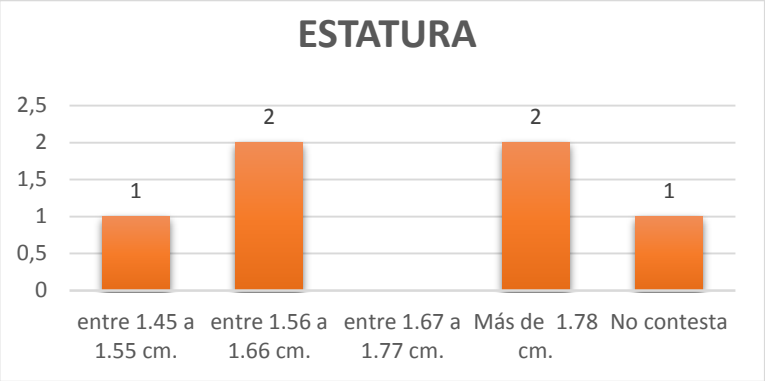
Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con este resultado, se aprecia que la edad promedio de los colaboradores de GV óptica se encuentra entre los rangos de 29 y 50 años.

➢ Estatura:

Entre 1.45 a 1.55 cm.	Entre 1.56 a 1.66 cm.	Entre 1.67 a 1.77 cm.	Más de 1.78 cm.	No contesta
1	2		2	1

Gráfica 13 Estatura.



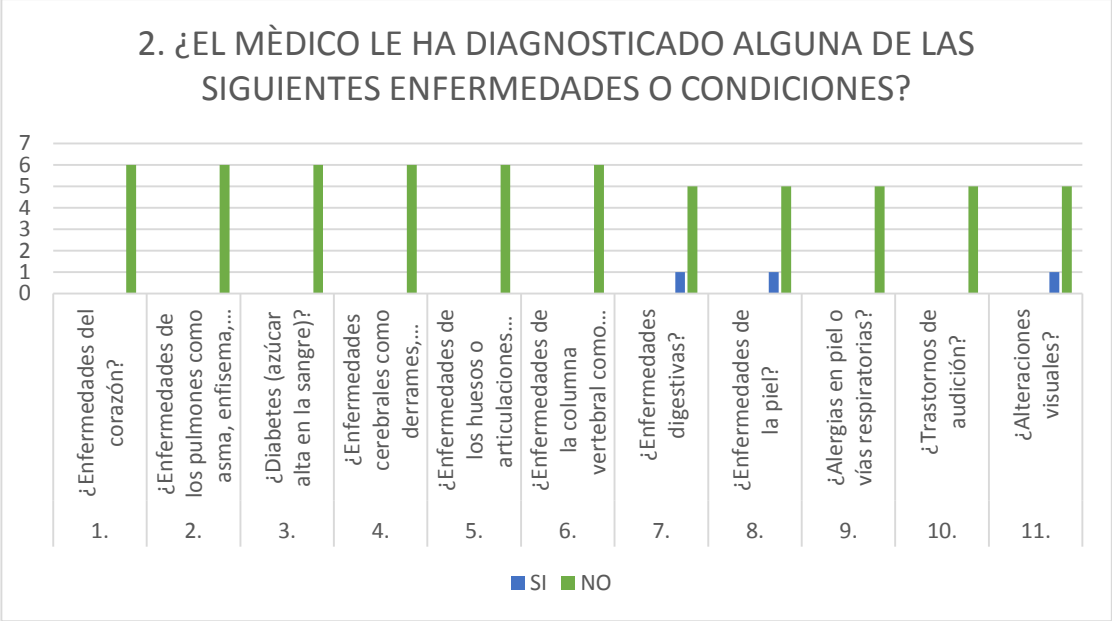
Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el resultado anterior se puede evidenciar que la estatura promedio de GV óptica se encuentra entre los rangos 1.56 y más de 1.78 cm puesto que el 66% de los colaboradores cuentan con esta.

Tabulación enfermedades diagnosticadas

	2. ¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTIICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SI	NO
1	¿Enfermedades de corazón?		6
2	¿Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis?		6
3	¿Diabetes (azúcar alta en la sangre)?		6
4	¿Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia?		6
5	¿Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis?		6
6	¿Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura?		6
7	¿Enfermedades digestivas?	1	5
8	¿Enfermedades de la piel?	1	5
9	¿Alergias en piel o vías respiratorias?		5
10	¿Trastornos de audición?		5
11	¿Alteraciones visuales?	1	5

Gráfica 14. Enfermedades diagnosticadas



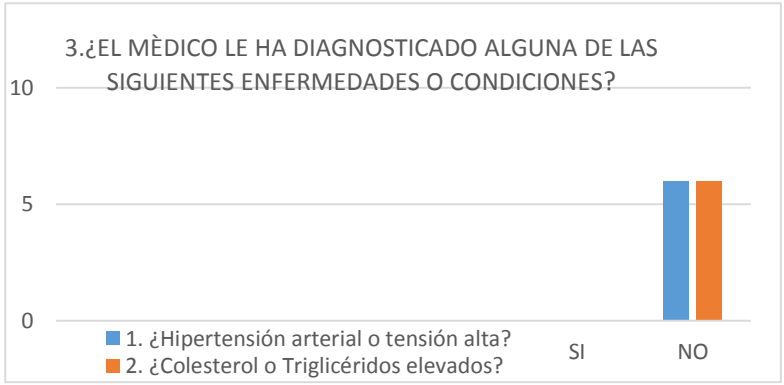
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados anteriores se puede establecer que a un 16,6% de los colaboradores les han sido diagnosticadas son: Enfermedades digestivas, Enfermedades de la piel, y alteraciones visuales.

Continuación Enfermedades Diagnosticas

1. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?		SI	NO
1	¿Hipertensión arterial o tensión alta?		6
2	¿Colesterol o Triglicéridos elevados?		6

Gráfica 15. Enfermedades diagnosticadas



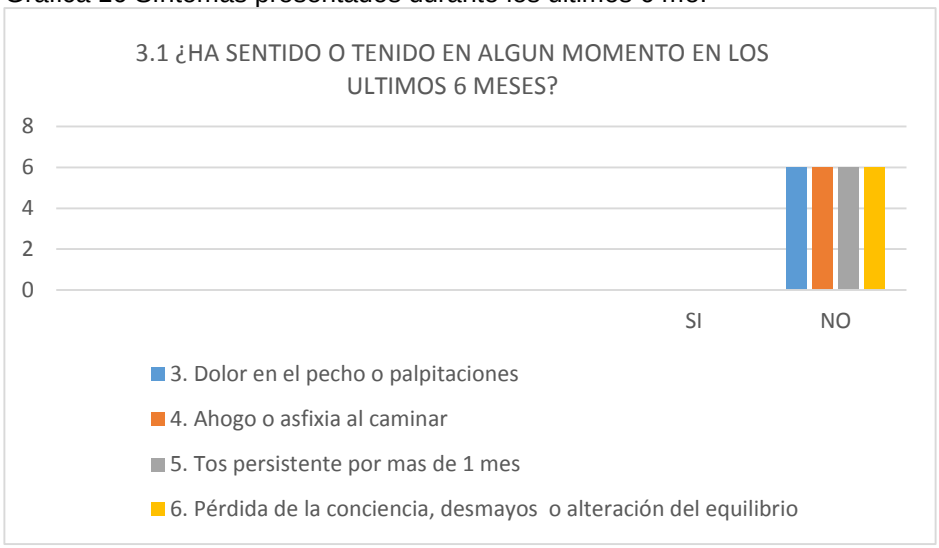
Fuente: Elaboración Propia

En este resultado se puede observar que ninguno de los colaboradores ha sido diagnostico con hipertensión arterial ni colesterol.

Tabulación Síntomas Presentados

3.1 ¿HA SENTIDO O TENIDO EN ALGÚN MOMENTO EN LOS ULTIMOS 6 MESES?		SI	NO
1	Dolor en el pecho o palpitaciones		6
2	Ahogo o asfixia al caminar		6
3	Tos persistente por más de 1 mes		6
4	Pérdida de la conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		6
5	Dolor en el pecho o palpitaciones		6
6	Ahogo o asfixia al caminar		6

Gráfica 16 Síntomas presentados durante los últimos 6 me.



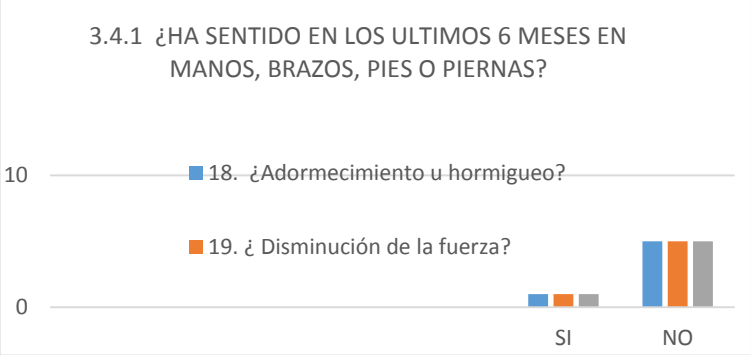
Fuente: Elaboración propia

Durante los últimos seis meses en GV óptica ninguno de los colaboradores ha presentado los siguientes síntomas: dolor en el pecho, ahogo o asfixia al caminar, tos persistente, ni pérdida de la conciencia.

Continuación Tabulación Síntomas Presentados en manos, brazos y piernas

3.4.1 ¿HA SENTIDO EN LOS ULTIMOS 6 MESES EN MANOS, BRAZOS, PIES O PIERNAS?		**SI**	**NO**
18	¿Adormecimiento u hormigueo?	1	5
19	¿Disminución de la fuerza?	1	5
20	¿Dolor o inflamación?	1	5

Gráfica 17. Síntomas en los últimos 6 meses en manos, brazos, pies o piernas

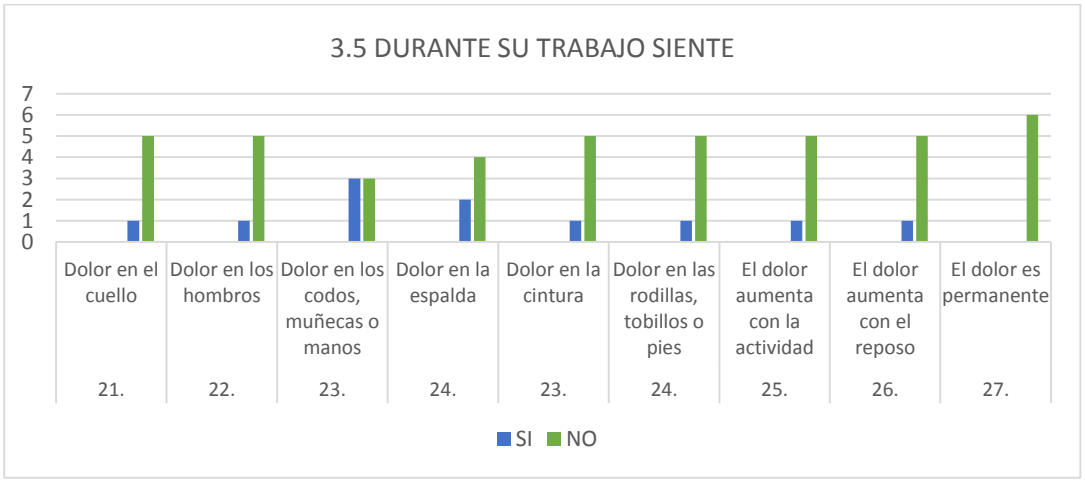


De acuerdo al resultado anterior se evidencia que el 16,6% ha presentado los síntomas de adormecimiento u hormigueo, disminución de la fuerza dolor o inflamación.

Tabulación Síntomas Presentados durante el Trabajo

	3.5 DURANTE SU TRABAJO SIENTE	SI	NO
21	Dolor en el cuello	1	5
22	Dolor en los hombros	1	5
23	Dolor en los codos, muñecas o manos	3	3
24	Dolor en la espalda	2	4
25	Dolor en la cintura	1	5
26	Dolor en las rodillas, tobillos o pies	1	5
27	El dolor aumenta con la actividad	1	5
28	El dolor aumenta con el reposo	1	5

Gráfica 18. Síntomas presentados durante el trabajo



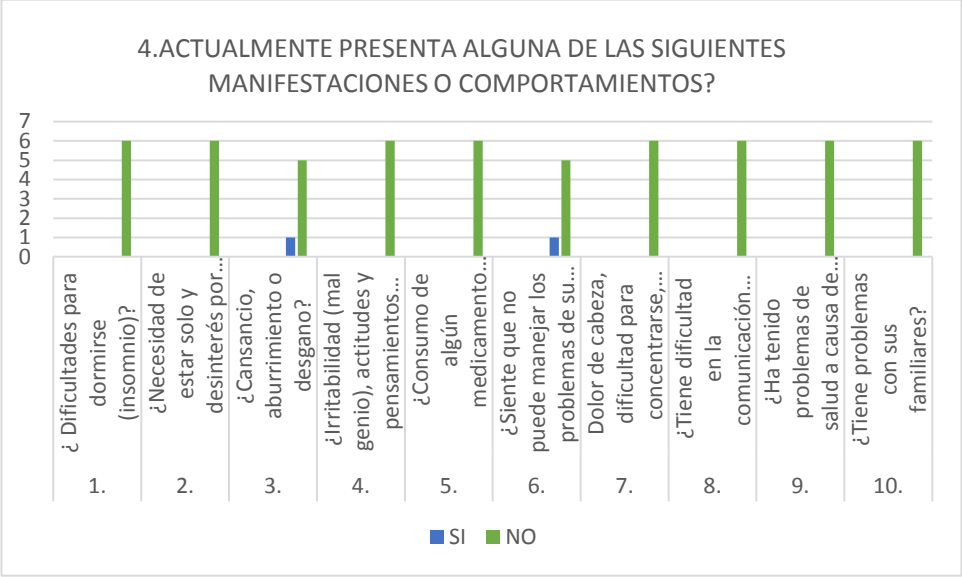
Fuente:Elaboración Propia

De acuerdo al resultado anterior se evidencio que durante la joranda laboral el sintoma mas frecuente los colaboradores con un 50 % es el de dolor de en los codos, muñecas o manos , seguido del dolor en la espalda con un 33,3% yfinalmente el 16,6% de los colaboradores presentan dolor en el cuello, dolor en los hombros,dolor de cintura, dolor en las rodillas,tobillos o pies, el dolor que aumenta con la actividad y finalmente el dolor aumenta con el reposo.

Tabulación Manifestaciones o Comportamientos

4. ACTUALMENTE PRESENTA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES O COMPORTAMIENTOS?		SI	NO
1	¿Dificultades para dormirse (insomnio)?		**6**
2	¿Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		**6**
3	¿Cansancio, aburrimiento o desgano?	**1**	**5**
4	¿Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos?		**6**
5	¿Consumo de algún medicamento para los nervios o para dormir?		**6**
6	¿Siente que no puede manejar los problemas de su vida?	**1**	**5**
7	Dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, trastornos intestinales, baja moral, descontento con el trabajo?		**6**
8	¿Tiene dificultad en la comunicación con sus compañeros y jefes?		**6**
9	¿Ha tenido problemas de salud a causa de su trabajo?		**6**
10	¿Tiene problemas con sus familiares?		**6**

Gráfica 19. Manifestaciones o comportamiento



Fuente:Elaboración Propia

Se evidencia de acuerdo a los resultados anteriores que el 16,6% de los colaboradores presenta cansancio y siente que no puede manejar los problemas de su vida, lo cual indica que se deben tomar medidas en cuanto a estos aspectos con el fin de mejorar las condiciones laborales. Además se puede decir que en aspectos generales la mayoría de los colaboradores no presenten los comportamientos de los mencionados anteriormente,

La principal finalidad del programa de medicina preventiva y del trabajo es la promoción, prevención y control de la salud, y protección del colaborador frente a los factores de riesgos laborares, ubicándolos en un sitio acorde a sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Tabla 46 Documentos del programa de medicina preventiva y del trabajo

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-06 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	N/A

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presenta el programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

OBJETO

mantener y promover la salud de los trabajadores, frente a los riesgos laborales que pueden desencadenar enfermedades de origen laboral, mediante la consolidación de un sistema de información de seguridad y salud en el trabajo que permita obtener los insumos necesarios que alimenten el mismo.

ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los procesos, servicios y/o actividades que desarrolle en GV óptica**.**

DEFINICIÓNES

Medicina Preventiva: Es el conjunto de actividades que se encargan de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y sicológica. Se encarga del diagnóstico prevención y control de enfermedades de origen común**.**

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador. Evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en lugares de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas. Se encarga del diagnóstico prevención y control de enfermedades de origen laboral.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

RESPONSABLES

Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Legislación vigente.
- Norma Técnica Colombiana NTC 4115.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCIÓN

En el Programa de Gestión en Medicina Preventiva y del Trabajo se deben diseñar, implementar y/o optimizar los siguientes procesos:

Realización y/o seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud (DX): GV óptica debe elaborar y/o actualizar el diagnóstico de condiciones de salud de sus trabajadores ,para lograrlo los trabajadores deben realizarse los exámenes médicos ocupacionales, de ingreso, periódicos, periódicos por cambio de ocupación y de egreso o de retiro de acuerdo esto es realizado por el medico ocupacional.

Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional (SVE): A través de los SVE se hará seguimiento a casos sospechosos de enfermedad laboral, haciendo énfasis en las oportunas asistencias a las diferentes valoraciones que en principio deben ser realizadas por la EPS correspondiente.

Lesiones musculo esqueléticas:

La intervención ergonómica analiza las informaciones que los trabajadores detectan en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta su formación y su experiencia profesional, así como los razonamientos y regulaciones que realizan para decidir las acciones. Igualmente analiza los gestos, los esfuerzos que realizan y las posturas que adoptan, que impone la tarea y el entorno de trabajo.

El médico laboral debe hacer seguimiento de todos los casos en proceso o pendientes de calificación de origen o de porcentaje de pérdida capacidad laboral por la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación Regional y Nacional. Toda enfermedad calificada como laboral debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión.

1) **Diseño del profesiograma:** El médico laboral debe diseñar un profesiograma, a partir del establecimiento de la relación existente entre cargo, funciones y riesgos laborales a los que está expuesto y hacer énfasis sobre qué aspectos clínicos deben enfocarse las evaluaciones médicas ocupacionales, ya sean de ingreso, exámenes periódicos o de retiro, así como los exámenes complementarios indicados para cada uno de los casos.

2) **Enfermedades generales de interés laboral:** Es claro que la prioridad número uno para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de GV óptica

es prevenir la aparición de enfermedades laborales y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, por lo anterior se recomienda que todas las acciones estén encaminadas a proteger la salud en general.

Los programas de promoción y prevención que pueden ser incluidos en ámbito institucional a través de las EPS son:

a) Aplicación de vacunas en adultos según él programa ampliado de inmunización de la Secretaría de Salud local.

b) Campañas de detección temprana de alteraciones de la agudeza visual.

c) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.

d) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.

e) Campañas de detección temprana del cáncer de cuello uterino.

f) Campañas de detección temprana del cáncer de seno.

g) Campañas de prevención en salud oral.

h) Campañas de promoción de alimentación y nutrición saludables. (ley 1355 de 2009)

i) Campañas de promoción de hábitos de vida saludables. Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo Resolución 1075 de 1992.

j) Campañas y capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.

3) Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

4) Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

5) Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas correctivas necesarias.

6) Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

7) Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad

de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.

8) Capacitaciones en promoción y prevención de las diferentes enfermedades de origen común, con el objetivo que los empleados conozcan el diagnóstico, prevención y control de este tipo de enfermedades.

9) Realizar actividades de recreación y deporte con todos los empleados de la organización desde la parte administrativa y operativa

REGISTROS

F-OP-02 Formato de registro de asistencia

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	15/03/2018	Creación del documento

6.8.1 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

Para la empresa es importante el bienestar general de sus colaboradores por lo tanto se incentiva la prevención y promoción mediante la realización de campañas y creación de políticas, a mejorar el estilo de vida a través de prácticas saludables, tales como, a alimentación, higiene, actividad física entre otros, que se conviertan en un habito y posterior a este un estilo de vida.

Tabla 47 Política de alcoholismo y drogas.

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
OD-AD-04 política de alcoholismo y drogas	Ver anexo (27)

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presenta la política de alcohol y drogas

	POLITICA DE ALCOHOLISMO Y DROGAS	Código:OD-AD-04
		Versión:01
		Fecha:10/11/2017

GV óptica, con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos sus colaboradores comprometidos con la imagen y calidad de la empresa; apoyándose en la Resolución 2400 /1979 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto 1295 / 1994 Cap. 10 Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que: el consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.

El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados ha aumentado considerablemente en los últimos años. El compromiso de la empresa con el desarrollo de actividades de prevención y control de riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

La Gerencia determina lo siguiente:

Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA).

Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.

Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

GV óptica, se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de la organización.

Esta Política aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes de **GV óptica,** Es responsabilidad de todos los empleados, contratistas y visitantes acatar con esta las normas y procedimientos establecidos.

_____

Representante Legal

6.8.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, busca identificar y comunicar las deficiencias del SG-SST, informar al vigía las observaciones y recomendaciones al respecto, informar a las personas interesadas los resultados de acuerdo a sus causas con sus controles para así tomar las medidas correctivas necesarias.

De acuerdo a las investigaciones desarrolladas por los organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, se realizaran las respectivas acciones correctivas, preventivas o de mejora de acuerdo a los informes o conclusiones de estas,, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 48 Documentos procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-10 procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	N/A
F-OP-16 Formato Reporte Incidentes y Accidentes	Ver anexo (29)
F-OP-17 Formato de Investigación de Accidentes	N/A
F-OP-18 Formato de Análisis de Accidentes	N/A
F-OP-18 Formato de Registro de Testigos de Accidentes	N/A

Fuente: Elaboración Propia

OBJETO

Establecer un procedimiento para la notificación, reporte e investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se presenten en GV óptica**,** con el propósito de identificar y analizar los hechos y definir el conjunto de causas que directa o indirectamente intervinieron en el incidente, accidente y enfermedad laboral, para priorizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores

ALCANCE

El procedimiento para la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales aplica para todas las personas que laboran en GV óptica e incluye partes interesadas.

DEFINICIONES

Investigación de incidente, accidente y enfermedad laboral: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del incidente, accidente y enfermedad laboral, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

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

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en salud ocupacional, propio o contratado, así como personal de la empresa encargado del diseño de normas, proyectos y/o mantenimiento.

FURAL: Formato único de reporte de accidentes laboral.

Incidente laboral: Suceso que en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdidas en los procesos.

Accidente de Trabajo: Evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida. Suceso repentino que se producido por causa o con ocasión del trabajo y que hay producido en el trabajador una perturbación funcional, una lesión orgánica, la invalidez ó la muerte.

El que sufra un trabajador durante ejecución de labores diferentes de aquellas para las que fue contratada, siempre que estuviera cumpliendo órdenes del empleador.

Accidente de trabajo desde el Control total de pérdidas: Acontecimiento no deseado, que resulta en daño a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso.

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

Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones su estándares o inseguras.

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Pérdida: Se refiere a los daños a las personas, daños materiales o daños ambientales.

RESPONSABLES

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

Jefe inmediato

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

Responsable de la seguridad y salud en el trabajo

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

Viga en Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Gerencia

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

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Resolución 1401 de 2007.
Decreto Ley 1295 del 1994.
Ley 776 de 2002.
Decreto 1072 de 2015.
Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCIÓN

Equipo Investigador

Será el responsable de investigar el incidente/accidente. Será convocado por Seguridad y Salud en el Trabajo como apoyo al proceso de investigación. Los integrantes son:

- Empleado que sufrió el evento.
- Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Responsable del SG-SST
- Representante legal empresa contratista

Descripción de las Actividades

Notificación Y Reporte De Incidentes De Trabajo

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	RESPONSABLE ACTIVIDAD	*REGISTRO*
1	Notificar el incidente	El colaborador que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al responsable del SG-SST inmediatamente se presente el evento.	Trabajador	N/A
2	Registrar el incidente	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes de trabajo en el formato definido por la empresa.	Responsable del SG-SST	N/A
3	Investigación del incidente	Realizar la investigación y análisis del incidente.	Equipo investigador	Formato de Registro de Testigos de Accidentes
4	Notificar el incidente	El colaborador que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al al responsable del SG-SST inmediatamente se presente el evento.	Trabajador	Formato Reporte Incidentes y Accidentes

Notificación Y Reporte De Accidentes De Trabajo

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	RESPONSABLE ACTIVIDAD	*REGISTRO*
1	Notificar el accidente de trabajo	El colaborador que sufrió el accidente de trabajo debe notificarlo al responsable del SG-SST o Vigía.	Trabajador	
2	Valorar el accidente de trabajo	El brigadista realiza atención de primeros auxilios antes de remitirlo a la IPS correspondiente.	Brigadista	N/A
3	Reportar el accidente de trabajo a la línea de atención ARL	Reportar a la línea de atención ARL, el presunto accidente de trabajo y solicita la autorización de atención o direccionamiento médico del accidentado.	Responsable del SG-SST	Formato Reporte Incidentes y Accidentes

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
4	Atención y prestación de servicios asistenciales	El colaborador que sufrió el presunto accidente de trabajo es atendido en la IPS autorizada por la línea de atención.	IPS - ARL	N/A
5	Diligenciar el FURAT	El responsable del SG-SST o Vigía. El presunto accidente de trabajo para el diligenciamiento del FURAT antes de 48 horas posteriores al evento. Una vez diligenciado el FURAT a través de servicios en línea, se debe imprimir el documento y enviarlo a la ARL y a la EPS correspondiente.	Responsable del SG-SST	N/A
6	Investigación accidente de trabajo	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del accidente.	Formato de Investigación de Accidentes

Notificación Y Reporte De Accidentes De Trabajo

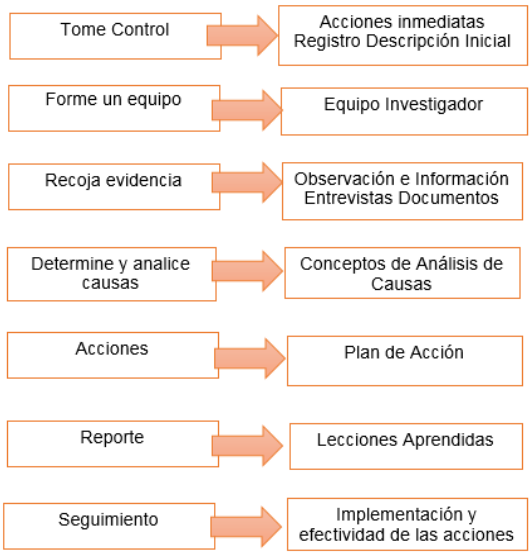
NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Recopilar información sobre ocurrencia de los incidentes o accidentes de trabajo	Se investigan todos los accidentes o incidentes de trabajo dentro de los siguientes 15 días calendario siguientes a su ocurrencia, con el equipo investigador. Si el accidente produce la muerte la empresa deberá atender las recomendaciones que le suministre la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado atendiendo a su vez las requisiciones del Ministerio de Protección Social.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigia, empleado afectado	Formato de Investigación de Accidentes

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	**RESPONSABLE ACTIVIDAD**	*REGISTRO*
2	Analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo	La investigación y análisis de los accidentes e incidentes de trabajo se realizara bajo la metodología de árbol de causas y se hará uso del formato de investigación suministrado por la ARL.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigia, empleado afectado	Formato de Análisis de Accidentes
3	Acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento	Si dentro de las causas está el incumplimiento o desviación de las normas de seguridad, procedimientos u otro requisito establecido se debe levantar un Plan de Mejoramiento por medio de retroalimentación con la persona responsable. Si fue acto inseguro comprobado se debe hacer lección aprendida y el colaborador debe realizar retroalimentación a su equipo de trabajo.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigia, empleado afectado	N/A
4	Remisión de investigaciones	Enviar a la ARL dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal o los accidentes graves en caso de que se presenten.	Responsable del SG-SST	Formato Reporte Incidentes y Accidentes
5	Elaborar plan de acción, establecer y calcular indicadores	Realizar un plan de acción que contenga: objetivos, metas, responsables, fechas y medición del cumplimiento por medio de indicadores de gestión o impacto.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigia, empleado afectado	N/A
6	Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento	Realizar seguimiento a los planes de acción definidos para el control de los riesgos.	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, Vigia, empleado	N/A

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
			afectado	

Proceso Para La Investigación Del Incidente/Accidente

Gráfica 20 Proceso para la investigación del incidente/accidente.



Fuente: Elaboración

Indicadores

Tasa de accidentalidad

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total trabajadores expuestos en ese mismo periodo multiplicado por 100

El resultado se interpretará como el número de trabajadores accidentados por cada 100 trabajadores expuestos.

$$\text{tasa AT} = \frac{\text{No. total de AT en un periodo}}{\text{Trabajadores expuestos}} \times 100\%$$

Proporción de incidentes y accidentes investigados

% AT investigados = Número de AT investigados en un período de tiempo x 100
Número de AT reportados durante el mismo período

% Incidentes investigados = Número de incidentes investigados en un período de tiempo x 100
Número de incidentes reportados durante el mismo período

Proporción de acciones correctivas y preventivas (ACP) realizadas (se puede calcular para accidentes)

% de ACP = Número de ACP realizadas en un período de tiempo x 100
Número de ACP reportados durante el mismo período

REGISTROS

F-OP-16 Formato Reporte Incidentes y Accidentes
F-OP-17 Formato de Investigación de Accidentes
F-OP-18 Formato de Análisis de Accidentes
F-OP-18 Formato de Registro de Testigos de Accidentes

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	15/03/2018	Creación del documento

6.8.3 Programa de Inspecciones Planeadas

La empresa GV óptica cuenta con un programa de inspecciones planeadas en el área de trabajo con el objetivo de identificar riesgos que pueden afectar a la salud de los colabores y/o contratista, cumpliendo con la normatividad vigente.

La inspección es una gran herramienta con la que cuenta el SG-SST, la cual permite mediante la observación directa evidenciar los problemas y evaluar los riegos presentes de las condiciones y practicas inseguras que existen en una organización en el área de trabajo donde paso a realizar la evaluación de peligros y riesgos mediante una matriz para así por medio del resultado que esta arroje implementar acciones de mejora desde la gerencia con el fin de prevenir accidentes y riesgos laborales.

Este programa es revisado por el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta gerencia.

Tabla 49 Documentos Inspecciones planeadas

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-02 Programa de Inspecciones Planeadas	N/A
F-OP-07 Formato Inspecciones General	Ver anexo (28)

Fuente: Elaboración Propia

	PROGRAMA DE INSPECCIONES	Código: PR-AD-02
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

OBJETIVO

Identificar condiciones inseguras y actos inseguros que puedan generar incidentes, accidentes laborales en GV óptica**,** con el fin de contribuir con la disminución de la accidentalidad.

ALCANCE

Este documento aplica a todos los procesos y actividades que se desarrollan en GV óptica***.***

DEFINICIONES

Inspección planeada: recorrido sistemático por un área, esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones Subestandar. NTC 4114.

Inspecciones planeadas informales: inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones Subestandar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario. NTC 4114.

Condiciones Subestándar: toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente. NTC 4114.

Potencial de pérdida: gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente. NTC 4114.

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

RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Alta gerencia.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017.

DESCRIPCIÓN

El programa de inspecciones de la empresa GV óptica, se divide en 3 etapas.

Etapa diagnóstica

Los responsables del programa deben establecer el cronograma de inspecciones del año, según la Norma Técnica Colombiana 4114, los resultados de la matriz de peligros y los resultados de la

estadística en accidentalidad.

El cronograma de inspecciones debe cumplir con la siguiente información:

- Nombre de la inspección de seguridad.
- Responsable de ejecutar la inspección.
- La evidencia de la inspección
- La población objeto.
- Indicadores de cobertura y cubrimiento.

Etapa de ejecución

Según el cronograma realizado en la etapa diagnóstica, el personal responsable del presente programa realizará dichas inspecciones.

Las inspecciones deben registrarse en el formato "Registro de inspección general"; El registro debe diligenciarse en físico y ser conservado en medio magnético. El responsable de la inspección debe diligenciar el "informe general de inspecciones" el cual debe ser entregado al responsable del SG-SST, una vez se realice cada tipo de inspección, con el fin de que se ejecuten las medidas correctivas necesarias.

En esta etapa deben estar diligenciadas las columnas del formato mencionado correspondientes a:

- Fecha de inspección
- Condición y /o acto inseguro encontrado
- Medida preventiva y correctiva
- Fecha probable de ejecución

Etapa de seguimiento

Esta etapa se desarrolla con el fin de determinar las oportunidades de mejora y hacer seguimiento a las medidas correctivas implementadas en la etapa anterior. En caso de no lograr la intervención sugerida deben buscarse alternativas de gestión.

En esta etapa deben diligenciarse las columnas del "informe general de inspecciones" correspondientes a:

- Fecha de verificación
- Estado de medida de intervención
- Observaciones.

Indicadores

El cumplimiento y la eficacia se determinarán trimestralmente y la meta se actualizará anualmente en pro de la mejora continua.

- **Cumplimiento:** Nº de inspecciones ejecutadas/ Nº de inspecciones programadas
- **Eficacia:** Nº de acciones correctivas realizadas/ Nº de acciones correctivas recomendadas.
- **Cobertura:** Nº de áreas o elementos a inspeccionar/ Nº de áreas o elementos programados para inspección.

REGISTROS

F-OP-07 Formato Inspecciones General

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	15/03/2018	Creación del documento

6.8.3.1 Actividades de Mantenimiento Preventivo

Teniendo en cuenta el resultado de las inspecciones planeadas la empresa GV óptica se recomienda establecer un programa de mantenimiento preventivo para instalaciones, equipos y herramientas. Para el cumplimiento de dicha actividad se sugiere aplicar los formatos Ficha Técnica, Hoja de vida, Reporte de novedad, Solicitud de servicio de mantenimiento, orden de mantenimiento, Informe de mantenimiento.

A continuación se presenta el cronograma de mantenimiento preventivo el cual permitirá establecer los controles pertinentes para realizarle el mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones, equipos y herramientas, con el fin de evitar incidentes, accidentes y emergencias en el lugar de trabajo.

CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO

Año: 2018

Revisión:

BIENES MUEBLES E INMUEBLES	TIPO DE MANTENIMIENTO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		TOTAL		PORCENTAJE EJECUTADO %
		Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	Proyectado	Ejecutado	
Equipos de Optometría	MTTO PREVENTIVO		-	-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		0	0	#¡DIV/0!
	MTTO CORRECTIVO		-	-																						0	0	#¡DIV/0!
Mantenimiento de Instalaciones	MTTO PREVENTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!
	MTTO CORRECTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!
Impresora	MTTO PREVENTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!
	MTTO CORRECTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!
Computadores	MTTO PREVENTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!
	MTTO CORRECTIVO		-																							0	0	#¡DIV/0!

6.8.4 Programas de Gestión de Riesgos Específicos

Según los resultados de la identificación y valoración de riesgos se establecen programas específicos aquellos riesgos que sean de carácter prioritario, con el fin de controlarlos para así evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Tabla 50 Programas de gestión específicos.

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-03 Programa de Riesgo Ergonómico	N/A
Ejercicio Pausas Activas	Ver anexo(32)
F-OP-12 Lista de chequeo riesgo ergonómico	Ver anexo(31)

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se detallan los programas de gestión de riesgos específicos con que cuenta son:

	PROGRAMA PARA EL CONTROL DE FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO	Código: PR-AD-03
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

OBJETO

Prevenir la aparición de desórdenes músculo esqueléticos derivados de la exposición a factores de riesgo Biomecánicos tales como; posturas prolongadas y movimientos repetitivos. A través de actividades que permitan la prevención de dichos factores de riesgo.

ALCANCE

La población objeto del programa son los colaboradores de la empresa Gv óptica, que estén o vayan a estar expuestos a los agentes de riesgo biomecánico, por las condiciones del puesto de trabajo.

RESPONSABLES

Gerente
Responsable del SG-SST

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDADADES

- Diseñar e implementar un programa de Pausas Activas.
- Orientación educativa: capacitaciones Higiene postural ergonomía, hábitos de vida saludables, accidentes laborales, estrés laboral.
-

EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

Aparición de patologías en el colaborador, posturas inadecuadas adoptadas recientemente, repercusiones de otras patologías.

Cambios de oficinas: hacia áreas nuevas, en el mismo puesto de trabajo, cambios de cargos de los colaboradores.

Para desarrollar el análisis del riesgo ergonómico, se utiliza una lista de chequeo de riesgo ergonómico, la cual permite a la empresa GV óptica definir en qué estado se encuentran los colaboradores en cuanto a los factores de riesgo ergonómico y las acciones a tomar.

Registros

F-OP-12 lista de chequeo riesgo ergonómico

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	15/03/2018	Creación del documento

óptica comprometidos con tu visión	**PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS**	Código: PR-AD-04
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

OBJETIVO

Establecer el programa de pausas activas en la empresa GV óptica, para todos los colaboradores con una participación activa y comprometida día a día.

ALCANCE

Dirigido a todos los colaborados de la empresa, su participación se dará como mínimo dos (2) veces durante la jornada laboral.

DEFINICION

Pausas Activas: Son pausas en tiempos cortos que se realizan durante la jornada laboral con el fin de reducir la fatiga muscular a través de diferentes técnicas y ejercicios, previniendo así trastornos osteomusculares y evitando el estrés laboral.

ACTIVIDADES

Realización de las pausas activas.

Se conceptualiza en el desarrollo de una serie de técnicas en tiempos cortos (máximo 3 minutos), durante la ejecución de la jornada laboral con la finalidad de optimizar el funcionamiento del sistema respiratorio, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir alteraciones causadas por la fatiga física y mental y fortalecer el funcionamiento cerebral incrementando el rendimiento y la productividad laboral.

Se deben llevar actividades de ejercitación involucrando los ojos, cuello, hombros, manos y codos, espalda y abdomen, cadera y miembros inferiores, ejercicios de relajación, entre otros (VER ANEXO.31 EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS).

El objetivo de estos aspectos participativos es la promoción de la cultura organizacional, los cuales se deben hacer a conciencia para luego ver los resultados reflejados en todos los colaboradores y así mismo contribuyendo con hábitos y estilos de vida saludable.

TIPOS DE ACTIVIDADES O RUTINAS DE TRABAJO:

- Movilidad articular
- Estiramiento
- Actividades Lúdicas
- Actividades de habilidad Mental
- Entre otras

La metodología a seguir para realizar la serie de actividades será participativa donde se combinarán

las actividades anteriormente mencionadas. Se realizarán dos veces al día (una en la mañana y otra en la tarde) de 3 minutos cada una.

REGISTROS

N/A

ANEXOS

EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	15/03/2018	Creación del documento

6.8.5 Inducción y Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inducción es el proceso mediante el cual se da a conocer al empleado que ingresa por primera vez a la empresa, brindándole la información acerca de la empresa, y el cargo que desempeña. Los nuevos trabajadores deben estar enterados y dispuestos a ejecutar labores que se le sean otorgadas, de esta manera será más fácil la integración con los compañeros de trabajo y por lo tanto, su rendimiento laboral estará dentro de los parámetros competitivos de la empresa. Además el proceso de reinducción brinda apoyo posterior a los empleados cuando han permanecido por un periodo de tiempo laborando dentro de la empresa y debido a este factor, resulta la necesidad de informar nuevamente a los empleados acerca de las actualizaciones y nuevos requerimientos establecidos por la alta dirección

Como registro de esta inducción quedará el siguiente formato:

Tabla 51. Documentos programa de inducción y reinducción

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-01 Programa de Inducción y Re inducción	N/A
F-OP-02 Formato Registro de Asistencia	Ver anexo (15)
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (14)
F-OP-09 Formato Registro de Inducción y Re inducción en SST	Ver anexo (13)
F-OP-10 Formato Evaluación Inducción y Re inducción en SST	(Ver anexo (16)
F-OP-11 Formato Acta de reunión	Ver anexo (17)
F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (12)

Fuente: Elaboración Propia

	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código: PR-AD-01
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

OBJETIVO

Este programa tiene por objeto establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a GV óptica y a reorientar la integración de los colaboradores antiguos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

ALCANCE

Este programa aplica todas las actividades de inducción y reinducción en GV óptica.

DEFINICIONES

Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos trabajadores la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos trabajadores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

Programa De Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Programa De Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años.

RESPONSABLES:

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Legislación vigente.
Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001

DESCRIPCIÓN

Detección De Necesidades.
Inducción y re inducción corporativa.

El programa de inducción y re inducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato, en el cual se identifican los procesos que van a brindarle la inducción

al nuevo empleado; este formato varía de acuerdo a las necesidades de inducción

Inducción y re-inducción en SG-SST

El programa de inducción o re-inducción SG-SST se presenta con una presentación de PowerPoint y se identifican las siguientes necesidades: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales SG-SST, vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias, factores de riesgo del puesto de trabajo, derechos y deberes dentro del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, procedimientos de seguridad,

Formación, capacitación y entrenamiento.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo llevará a cabo anualmente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación,

Observación

Las directivas, identificaran en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.

Solicitud directa

El funcionario solicitara al Gerente incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.

Modificación del trabajo

La gerencia, evaluara las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicaran las actualizaciones a que haya lugar de acuerdo a las actividades desarrolladas en cada área.

Evaluación de desempeño

Las directivas, evaluarán y determinaran la necesidad de capacitación y entrenamiento, producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

Evaluación SG-SST

La Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisara la matriz de riesgos, reunión del vigía, normatividad vigente en SG-SST, programara la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas.

.

Nivel complementario: Son aquellas capacitaciones que se programan para mejorar las competencias de los trabajadores y se derivan de los programas de SG-SST, matriz de peligros y demás actividades del SG-SST.

Levantamiento de la información

EL Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será el responsables de remitir a cada jefe mediante comunicación escrita, para que estos determinen y registren las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y una vez diligenciado sea

devuelto en el tiempo establecido anteriormente.

Establecimiento plan de capacitación.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibirá las necedades de capacitación y las presentaran a la Alta Dirección.

Planeación de la capacitación.

De acuerdo al plan de capacitación aprobado por la alta dirección, el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecerá los contactos y la logística para su coordinación y ejecución.

Es responsabilidad del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscar la reducción de costos dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades de seguridad social, cajas de compensación y demás entidades con las que se tenga contacto.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo difundirá anualmente el plan de capacitación a

Organización y ejecución de la capacitación

Es responsabilidad del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la administración integral del Plan de capacitación de cada una de las áreas de GV óptica, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa), se siguen unos lineamientos de la siguiente manera.

Capacitación interna

El gerente determinara y asignara cuando se requiere al o los funcionarios, responsables de impartir capacitación al interior de GV óptica.

Es responsabilidad de todos los funcionarios de GV óptica, cumplir con los horarios determinados, para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, remite al Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los registros de asistencia y evaluación de la capacitación.

Capacitación externa

Es responsabilidad del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de cotización de capacitación, orientadas al cumplimiento del Plan de capacitación.

La alta dirección determinara de acuerdo a las políticas del GV óptica si aplica o no la elaboración de un documento, clausula u otro sí que garantice la permanencia o tiempo de vinculación del empleado a capacitar.

Registro de capacitaciones.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de la

recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo GV óptica, entregar material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento.

Evaluación de la capacitación.

Sera responsabilidad de cada jefe de acuerdo al área capacitada, realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada una de los funcionarios. Para garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

Programación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación no supere el 70% promedio de su calificación, será responsabilidad del jefe del área respectiva a la cual pertenece el funcionario, programar y ejecutar junto a este, actividades de refuerzo y seguimiento a la información relacionada con la capacitación impartida, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos de formación y entrenamiento.

Consolidación y presentación de resultados de capacitación.

Es responsabilidad del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidar el resultado de las capacitaciones y entrenamiento impartido en GV óptica o gestionado con organismos externos, presentar los informes a que haya lugar por funcionario o área.

Semestralmente se realizara la evaluación del programa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Cumplimiento del programa frente a funcionarios beneficiados, cubrimiento, intensidad y asistencia de funcionarios.

Aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo o al interior de las actividades de Gv óptica.

REGISTROS

F-OP-02 Formato Registro de Asistencia.
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento.
F-OP-09 Formato Registro de Inducción y Reinducción en SST.
F-OP-10 Formato Evaluación Inducción y Reinducción en SST.
F-OP-11 Formato Acta de reunión.
F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento.

Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	15/03/2018	Creación del procedimiento

6.8.6 Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

❖ **Programa de Capacitación y Entrenamiento**

La empresa GV óptica cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el objetivo de compartir competencias acerca de la seguridad y Salud en el trabajo primordiales para desempeñar las labores de una manera eficiente y segura, promoviendo el cumpliendo de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 52. Documentos programa de capacitación y entrenamiento

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PR-AD-05 Programa de capacitación y entrenamiento	N/A
F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (12)
F-OP-09 Formato de Inducción y Reinducción	Ver anexo (13)
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento	Ver anexo (14)
F-OP-02 Formato Registro de Asistencia**.**	Ver anexo (15)

Fuente: Elaboración Propia

OBJETO

Desarrollar actividades de capacitación acordes con los programas del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo de GV óptica que fortalezcan las capacidades, conocimientos y actitudes tanto de los empleados de GV óptica como de contratistas en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

ALCANCE

Aplica a todas las personas que hagan parte de la comunidad de la GV óptica**,** funcionarios, y contratistas, cuyas actividades o servicios estén relacionados directamente con riesgos a la salud.

DEFINICIONES

Capacitación: Actividades de formación de personal en temas específicos complementando la educación académica del trabajador. (Jefatura de Bienestar, seguridad y Salud Laboral).

Líder del programa: Persona encargada del desarrollo y cumplimiento a las actividades definidas de los programas de sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. (Jefatura de Bienestar, seguridad y Salud Laboral).

Competencia Laboral: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia (Min Educación Nacional).

RESPONSABLE

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADO
Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017.

DESCRIPCIÓN

El programa de capacitaciones de GV óptica se divide en 5 etapas

1. **Programación**

Los responsables de los diferentes programas definirán y programarán las actividades de capacitación a desarrollar a lo largo de la ejecución de los mismos.

Esta programación debe ser plasmada en cada uno de los programas así como el en “Programa de capacitación del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST” teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- **Tema**

- **Responsable**
- **Fecha de ejecución**
- **Población Objeto**

2. Ejecución

El responsable de la capacitación presenta la propuesta al responsable del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin verificar que su contenido de apropiado según el tema. Si es necesario que la capacitación se realice mediante un ente externo se solicitara previamente la presentación para su revisión.

Todos los asistentes a la capacitación deben ser registrados en el formato Registro de Asistencia **F-OP-02.**

El líder de la actividad debe elaborar una Evaluación del conocimiento sobre el tema tratado para ser diligenciado por población asistente a la actividad.

3. Registro de asistencia y resultado de evaluaciones

El líder de la actividad recopilara los formatos anteriormente descritos y procederá a realizar las calificaciones de las evaluaciones de conocimiento.

Una vez sean calificadas en su totalidad serán entregadas al responsable del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, quien registrara los resultados en el Programa de capacitaciones completando los ítems faltantes correspondientes a

- N. Trabajadores Asistentes
- % Cobertura

4. Etapa de seguimiento

Esta etapa se desarrolla con el fin de determinar las oportunidades de mejora e identificar los diferentes factores relevantes presentados durante la capacitación**.**

5. Resultados de la Evaluación: Cuando el asistente no aprueba la evaluación según los rangos de calificación, se realizara una segunda retroalimentación y aplicación de evaluación con el fin de asegurar el entendimiento del tema expuesto.

Rangos de calificación:< 70 Reprobó >= 70 aprobó

Resultado de Cobertura: Se analizaran los factores que pudiesen incidir en la inasistencia de los invitados a la capacitación y se plantearan estrategias para futuras capacitaciones teniendo en cuenta los diferentes recursos mediante los cuales se puede brindar la información.

Porcentaje aceptable de asistencia: 60% de la población invitada.

Este programa será revisado una vez al año con la participación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, y estará incluido en la revisión por la Dirección a fin de identificar acciones de mejora.

Indicadores
Los indicadores a tener en cuenta durante la ejecución del programa son:

Cumplimiento de capacitaciones: N° de capacitaciones realizadas en un periodo / N° de capacitaciones programadas en un periodo X 100

Cobertura de capacitaciones: N° de funcionarios que asistieron a las capacitaciones / N° funcionarios invitados a las capacitaciones X 100

REGISTROS

F-OP-15 Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento.
F-OP-09 Formato de Inducción y Reinducción.
F-OP-08 Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento.
F-OP-02 Formato Registro de Asistencia.

6.8.7 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

La empresa GV óptica cuenta con un procedimiento que le permite conservar administrar y controlar los documento relacionados con el SG-SST los cuales son legibles identificables y protegidos contra daño. Además se cuenta con un listado maestro de registros y documentos que permite controlar la vigencia de acuerdo al tipo de documento o registro, debe ser conservado durante un periodo de 20 años contados a partir del momento en que cese la relación laboral.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 53. Documentos para el control de documentos

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-01 Procedimiento de Control de Documentos	N/A
F-AD-01 Formato Solicitud creación/ modificación/ anulación de documentos.	Ver anexo (18)
F-AD- 02 Listado Maestro Control Documentos.	Ver anexo (19)
F-AD-03 Listado Maestro Control Registros	Ver anexo (20)
F-AD-04 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora	Ver anexo (21)

Fuente: Elaboración Propia

OBJETIVO

Establecer la metodología para el control de los documentos y los registros que conforman el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, (generados internamente o de fuentes externas) y asegurar que el personal trabaje con la documentación vigente.

ALCANCE

Aplica para los documentos y registros internos y externos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desde su elaboración hasta su implementación, modificación ó archivo.

DEFINICIONES

Documento: Información y su medio de soporte. Ejemplo: Registro, especificación, procedimiento documentado, informe, norma, manual.

Documento Interno: Documento generado por los Sistemas Integrales de Gestión teniendo en cuenta la estructura documental de GV óptica.

Documentos Externos: Documentos que pertenecen a entidades externas que marcan directrices para el diseño, implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión de GV óptica.

Gestión Documental: Conjunto de actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso. Ver esquema general de un procedimiento.

Formato: Es un documento preestablecido impreso o digital, donde se registra información relacionada con una actividad o un proceso.

Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

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

Listado Maestro de Registros: Listado que enuncia los documentos del Sistema de Gestión de Calidad, describiendo Código, nombre, versión y fecha, recuperación, tiempo de retención, disposición, responsable, código.

Copia controlada: Copia de un documento que se distribuye a los responsables de realizar una

actividad del sistema de calidad. Debe permanecer adecuadamente identificada, actualizada y vigente, no se permite se reproducción total o parcial sin autorización.

Copia no controlada: Copia que se suministra a una persona como documento de consulta, y sobre la cual no existe responsabilidad de actualización.

DESARROLLO DEL DOCUMENTO

Figura 2. Encabezado

óptica comprometidos con tu visión	PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCUMENTOS Y DE REGISTROS	Código: PD-AD-01 Versión: 01 Fecha: 04/09/2017

- **Código:** Código asignado de acuerdo a las convenciones utilizadas en el Sistema Integrado de Gestión donde la primera letra es el tipo de documento, el segundo rango de letras identifica el proceso, el tercer rango es separado por un guion (-) y acompañada del número del documento.

Ejemplo: **PD-AD-01**

PD: Procedimiento
AD: Administrativo
01: Número

Tabla de Convenciones

TIPO DOCUMENTO		PROCESO	
M	Manual	**AD**	Administrativo
PD	Procedimiento	**OP**	Operativo
F	Formato		
MTZ	Matriz		
PL	Plan		
OD	Otros Documentos		
PR	Programa		

Como dar versión a los documentos: La versión de los documentos del SG-SST (Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo) se escribirá en números. Una vez aprobado el documento comenzará en la versión 01 e irá incrementándose en uno a medida que sufra cambios, los cuales son reportados mediante el formato “Solicitud de Cambios” por el responsable del sistema.

En los casos en que solo se cambien algunas palabras y estas no cambien el sentido de la actividad descrita no amerita una nueva versión, pero siempre se debe realizar la solicitud de cambio del documento para que quede registrado. El documento con los nuevos cambios se distribuye nuevamente a los interesados.

1. **Objetivo:** Se describe el propósito que tiene el documento, escribiendo brevemente para que fue creado.

2. **Alcance:** Son las limitaciones o campo de aplicación del documento, describe la cobertura de las disposiciones en términos de procesos, cargos, áreas. Se recomienda utilizar expresiones como: "Este procedimiento es de aplicación en las áreas de…", o "El presente documento se utilizara durante…". Donde empieza hasta donde termina el procedimiento, debe guardar completa coherencia con la primera y la última actividad descrita en el cuadro Desarrollo del documento.

3. **Responsable**: El responsable de un proceso es el Jefe de la Oficina, no se escribirá el nombre, sino el cargo.

4. **Definiciones:** Explica los términos usados en el texto que se consideran necesarios para un mejor entendimiento del procedimiento por parte de quienes lo utilicen.

5. **Documentos de Referencia:** Son documentos citados que aplican a un procedimiento; sirve de base y de orientación para que los funcionarios presten adecuadamente los servicios. Entre ellos tenemos: manuales, folletos, libros, reglamentos, archivos electrónicos o impresos, estadísticas, bases de datos, decretos, leyes, resoluciones, acuerdos.

6. **Desarrollo del documento:** Campo en el cual se va a describir los pasos o actividades a seguir para ejecutar un procedimiento. Compuesto de descripción de actividades, descripción de la actividad, responsables y los respectivos registros.

7. **Registros:** Documento que proporciona evidencia de las actividades o tareas realizadas.

8. **Anexos:** Lista de todos los documentos que acompañan al procedimiento y que consiste en tablas, datos, fichas, esquemas, flujogramas, gráficos, planos, etcétera.

9. **Control de elaboración:** Se encuentra al final del documento, es un cuadro que contiene los nombres, firmas y cargos de los funcionarios de la empresa que elaboran, revisan y aprueban el documento.

Figura 3. Ejemplo control de la elaboración

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
_____ _____ Fecha: ____/___/___	_____ _____ Fecha: ____/___/___	_____ _____ Fecha: ____/___/___

Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Nombre, firma, cargo de quien elabora el contenido del documento.

Revisado por: Nombre, firma, cargo de quien revisa que el contenido del documento cumpla con lo establecido en el esquema general de un procedimiento y fecha de revisión. Esta revisión se realiza por parte del responsable del Sistema.

Aprobado por: Nombre, firma, del que autoriza la implementación del documento y fecha de aprobación. Esta aprobación es dada por responsable del Sistema.

10. **Control de Cambios:** Se encuentra al final del documento, después del cuadro de Control de Elaboración. Este cuadro deberá ser diligenciado en caso de cambios realizados y autorizados al documento tal y como está establecido en el presente Procedimiento.

Figura 4. Ejemplo control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**

Fuente: Elaboración propia

Descripción de actividades

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	**Identificar la necesidad de creación, modificación o anulación de documentos y/ o registros.**	Se identifica la necesidad de crear, eliminar o actualizar un documento del SG-SST Para la elaboración, anulación o modificación de un documento y/o registro en el formato "CREACIÓN - MODIFICACIÓN ANULACIÓN DE DOCUMENTOS, donde se describe claramente el cambio y la justificación.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato creación, modificación, anulación de documentos F-AD-01
2	**Revisión inicial de los documentos y/o registros**	Revisar que lo escrito en el borrador del documento sea claro en su contenido y ejecutar lo solicitado (Cambio, anulación o creación acorde a las directrices de este documento)	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	N.A
3	**Elaboración e Identificación del documento**	Se elabora o modifica el documento. Se le asigna la versión, fecha de elaboración del documento y código.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD- 02
5	**Aplicación del cambio**	Se actualiza el archivo digital donde se encuentran los procedimientos del SG-SST. Se actualiza cambio, se codifica y da versión, (se realiza el ajuste de acuerdo al cambio solicitado), en el archivo virtual, se recoge el documento obsoleto, se actualiza los listados maestros.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Listados maestro de control Registros F-AD-03

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
6	**Distribución del documento**	El documento ya aprobado se incluye en el Listado Maestro de Control de Documentos. La distribución digital se realiza en Disco Compacto con los procedimientos, instructivos y demás documentos en formato PDF y los formatos en Word o Excel según sea el caso. Aquellos documentos que carezcan de Firmas y/o la respectiva marca de agua "copia controlada", serán tomados como documentos no controlados.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD-02
7	**Control de los documentos**	Revisión y/o actualización periódica del documento Los cambios o modificaciones aprobados generan la actualización de documentos e implican: • Cambio en el número de la versión, fecha de aprobación. • La actualización respectiva en el Listado Maestro de Control de Documentos y/o Listado Maestro de Registros. • La identificación del cambio en la tabla Control de Cambios.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Listado Maestro control Documentos F-AD-02
		Documentos obsoletos Los documentos obsoletos son retirados y son guardados en una carpeta virtual en el computador del responsable del SG-SST como obsoletos. Para evitar su utilización se actualiza en el CD que se entrega a las oficinas. En caso que algún colaborador trabajé con documentos obsoletos se le levanta una acción correctiva.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	Formato creación ,modificación, anulación de documentos F-AD-01 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora F-AD-04

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		Protección Se tienen los documentos del SG-SST en medio magnético para su fácil y rápida reproducción y actualización. Reposarán en el computador del responsable del sistema , donde se encuentran almacenadas las copias magnéticas del SG-SST, protegidas con clave de acceso para prevenir su manipulación por personal no autorizado	. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Copia de Seguridad en Disco Compacto.
8	**Control de los registros**	Preservación: Los registros del SG-SST, con el fin de que sean perdurables, legibles e inalterables se diligencian con impresora. Los registros emitidos se guardan en los archivadores, dentro de las carpetas.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	Listado Maestro de Control de Registros F-AD-03
		Protección: Los registros del SG-SST tanto operativos como administrativos son preservados de la humedad, sol y factores ambientales, con el propósito de conservarlos de forma legible y prolongar su tiempo de vida útil, por lo cual se almacenan adecuadamente en carpetas, cajas y archivadores.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Colaboradores	

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		Tiempo y Retención Final La persona que tiene la responsabilidad del manejo del registro, determina el tiempo de retención de acuerdo a: • Requisitos de Ley. • Requisitos del Cliente. • Requisitos del Proceso • Otros. Los registros almacenados como archivo activo, al cumplir el tiempo de retención establecido en el Listado Maestro de Registros, pasan a almacenamiento como archivo inactivo, el responsable del archivo en cada proceso debe diligenciar el formato único de inventario documental.	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Listado Maestro de Control de Registros F-AD-03

Registros

F-AD- 01 Formato Solicitud creación/modificación/ anulación de documentos
F-AD- 02 Listado Maestro Control Documentos
F-AD-03 Listado Maestro Control Registros
F-AD-04 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora
Control de la elaboración

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

Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	04/02/2018	Creación del procedimiento

6.8.8 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-ST

Los mecanismos de comunicación, participación y consulta de los colaboradores y las partes interesadas tales como: proveedores, clientes, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT, son establecidos de la siguiente forma para la empresa GV óptica:

La comunicación con las partes interesadas externas como proveedores y clientes se realiza principalmente a través de los teléfonos fijos 57 214 2425 y el celular 302 345 27 66 y adicionalmente el correo electrónico de gvoptica@outlook.com.

GV óptica permite la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud

Para GV óptica la opinión de sus clientes es muy importante pues son la razón de ser por lo tanto sería de gran apoyo contar con un buzón de sugerencias que permita conocer las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los clientes.

Tabla 54. Documentos comunicaciones internas y externas

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-03 Procedimiento de Comunicaciones Internas y Externas	N/A
F-OP-01 Formato Registro de Visitantes	Ver anexo (22)
PL-OP-01 Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias	N/A
PL-OP-03 Plan de Comunicaciones	Ver anexo (25)

Fuente: Elaboración Propia

óptica comprometidos con tu visión	**PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**	Código:PD-AD-03 Versión: 01 Fecha: 26/02/2018

OBJETIVO

Regular el flujo de las comunicaciones internas y externas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST; los peligros y riesgos, entre los diferentes niveles y funciones de GV óptica También recibir, documentar y responder las inquietudes de las partes interesadas y registrar su decisión.

ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todas las actuaciones de Comunicación, Consulta y Participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se realicen en GV óptica.

RESPONSABLE

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: es el responsable de comunicar a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, además de comunicar también de los riesgos generales que afectan a toda la empresa, en especial a los de nuevos, de los riesgos generales de cada centro de trabajo y de las normas establecidas para minimizarlos o controlarlos.

DEFINICIONES

Comunicación: Proceso de transferencia de información interactiva a través de diferentes canales.

Consulta: Proceso a través del cual se requiere la opinión de alguien.

Participación: Proceso interactivo orientado a la construcción de una idea, decisión, organización, etc. en el cual las personas aportan valor añadido.

Descripción de actividades

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
1	**Comunicación Interna**	La comunicación interna multidireccional garantiza que los colaboradores, conozcan por GV óptica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los objetivos del Sistema de Gestión y puedan además contribuir al cumplimiento de la Política del Sistema Gestión y a la mejora continua. También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas. Las áreas que reciben las comunicaciones internas deben tener documentada la gestión y registrar la decisión tomada. El Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a través del respectivo órgano regular difundirán entre el personal la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes medios: • Circulares informativas • E-mail • Capacitación • Reunión Comité Paritario • Reunión Sub Comités. • Charlas pre turno diarias de seguridad • Charlas semanales • Inducción personal nuevo • Inducción de campo especifica por puesto • Video de inducción	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Plan de Comunicaciones PL-OD-03
2	**Comunicación Externa**	Las comunicaciones externas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden tratar, entre otros, los siguientes temas: Incidentes y accidentes, cursos de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, auditorias de Riesgos del Trabajo, evaluación de riesgos, solicitudes de información de carácter de Seguridad y Salud en el Trabajo o sobre el Sistema de Gestión. Cuando las instalaciones de	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Formato Registro de Visitantes F-0P-01

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
		GV óptica sean visitadas por personal externo a GV óptica, deberán reportarse con el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para recibir la inducción de equipos o herramientas a manejar, se debe solicitar a los visitantes llenar el "Registro de Visitantes". Para las comunicaciones para tiempos de emergencias se debe consultar el "Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias" **PL-OP-01**.		

Registros

F-OP-01 Formato Registro de Visitantes
PL-OP-01 Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias
PL-OP-03 Plan de Comunicaciones

ANEXOS
N/A

Control de elaboración

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

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
01	26/02/2018	Creación del Procedimiento

6.8.9 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Para GV óptica es de suma importancia identificar y evaluar las adquisiciones de productos y servicios, el cual se llevara a cabo por medio de un procedimiento que el empleador establecerá, dando asi cumplimiento al SG-SST por la empresa,

Tabla 55. Documentos adquisiciones y compras

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-08 Procedimiento Adquisiciones y compras	N/A

Fuente: Elaboración propia

	PROCEDIMIENTO ADQUISICIONES Y COMPRAS	**Código: PD-AD-08**
		Versión: 01
		Fecha: 26/02/2018

OBJETO

Asegurar que los productos, bienes y servicios adquiridos o alquilados que tengan Incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores.

ALCANCE

El alcance de este procedimiento aplica a todas las áreas de **GV óptica** que requieran realizar compras de productos, bienes y servicios.

DEFINICIONES

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

Área responsable: Área en la cual se requiere la adquisición del producto, bien o servicio.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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

Productos: Cosa producida natural o artificialmente, como resultado de un trabajo u operación.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Servicios: Un servicio es un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente.

RESPONSABLES
Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable por la ejecución de este procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Gerente General

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Decreto 1072 de 2015
Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCIÓN

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
1	**Establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para compras**	Este procedimiento debe permitir establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para la compra de productos, bienes y servicios. Determinar los requisitos de compra desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo.	Gerente general y Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
2	**Comunicación**	Comunicar a los proveedores los requerimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la organización. Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios recibidos garantizando que durante su desempeño se cumpla con los requisitos en SST.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas F-OP-03
3	**Implementar medidas de prevención y control**	Realizar las medidas de prevención y control recomendadas por Seguridad y Salud en el trabajo para las nuevas adquisiciones.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
4	**Solicitud compra o alquiler**	Por parte de la alta dirección se debe analizar y otorgar el visto bueno si esta solicitud es viable y genera un aporte al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área responsable y Alta Dirección	N/A
5	**Establecer los requisitos de compra en SST**	El encargado del SG-SST debe establecer los requisitos adecuados con la finalidad de garantizar una compra que genere mejoras para el Sistema, colaboradores y otras partes interesadas relacionadas con GV óptica.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
6	**Elaboración del pedido y envío al proveedor**	El colaborador encargado de realizar compras tendrá en cuenta el control de la documentación y los requisitos de compra que se deben tener presentes a la hora de enviar una petición, ya sea de un bien o un servicio de acuerdo con su proveedor.	Colaborador encargado de compras	N/A
7	**Análisis y registro de productos adquiridos**	El área solicitante del bien o servicio realiza el análisis del mismo con base en las especificaciones y/o funciones necesarias establecidas para el cumplimiento de una necesidad establecida por el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo relacionado con **GV óptica**.	Área solicitante y encargado de compras	Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas F-OP-03
8	**Revisión de riesgos**	La persona encargada del SG-SST analiza el producto adquirido y de acuerdo a sus especificaciones y características, establecerá conclusiones que deben ser plasmadas en la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos si el producto puede generar una alteración negativa frente a las instalaciones de **GV óptica** y/o sus colaboradores.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

REGISTROS
F-OP-03 Formato Evaluación de Proveedores y Contratistas
F-OP-04 Formato de Servicios de Evaluación de Proveedores y Compras
F-OP-05 Formato de Evaluación de Proveedores, Compras y/o suministros

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

Tabla de control de modificaciones

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	26/02/2018	Creación del Procedimiento

6.9.1 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establecido para la empresa GV óptica; hace referencia a una serie de procedimientos organizados para que los colaboradores, proveedores y visitantes puedan responder ante las posibles emergencias y ponerse a salvo en el menor tiempo posible. Además tiene como propósito identificar los riesgos con el fin de minimizarlos y así evitar que algún evento repentino ponga en peligro la integridad de las personas que trabajan para la empresa o que allí se encuentren; este plan debe ser divulgado y puesto en práctica por todos los colaboradores.

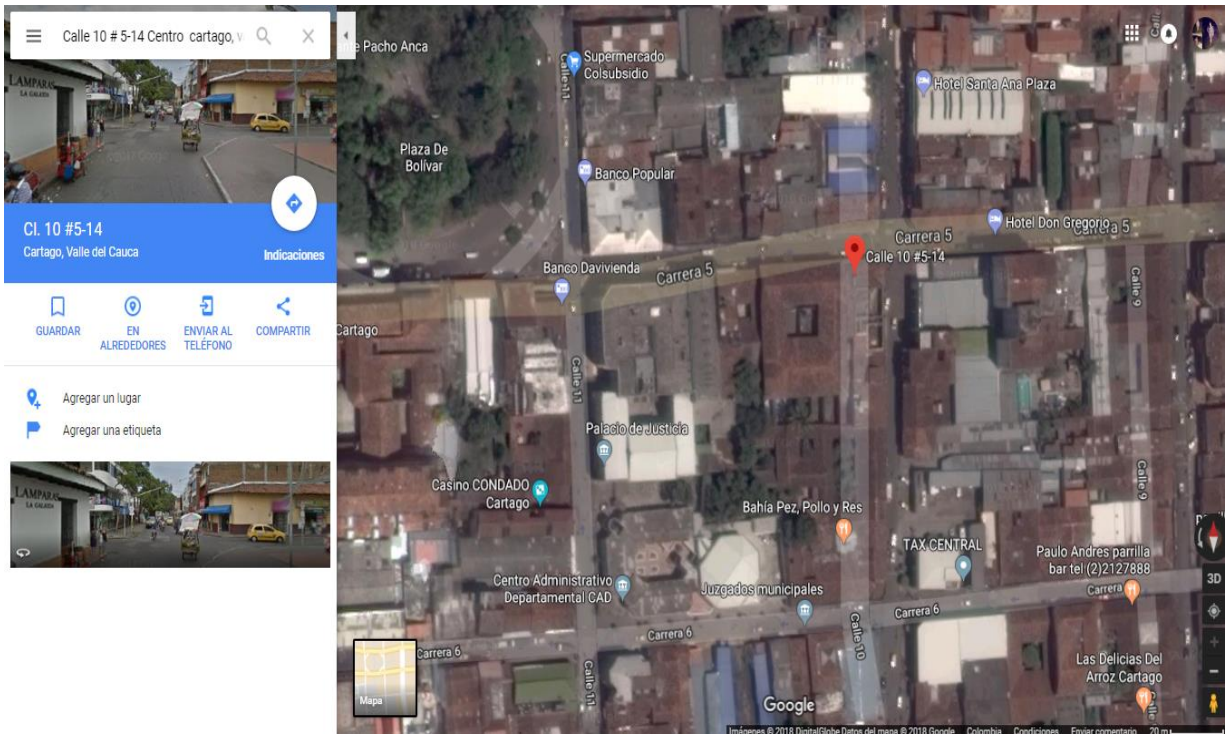
Tabla 56. Documentos del plan de emergencias

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PL-OP-01 Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias	N/A
F-OP-13 Formato hoja de vida Brigadista	Ver anexo (33)

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se visualiza el plan de prevención y preparación y respuesta ante emergencias para la empresa GV óptica.

Figura 5. Localización geográfica GV óptica



Fuente: **Google Maps.Localización geográfica GV óptica. [en línea]2018.[revisado 2 abril 2017].Disponible en Internet: https://www.google.com.co/maps/place/Cl.+10+%235-14,+Cartago,+Valle+del+Cauca/@4.7488955,-75.9124304,18.93z/data=!4m5!3m4!1s0x8e38701d33079429:0xe17614332237e828!8m2!3d4.7491527!4d-75.9116331?hl=es-419**

Horarios y ocupación de las instalaciones

Jornada Laboral:	Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:30 p.m. Sábados de 9:30 a.m. a 4:00 p.m.
Número estimado de personas:	6

- **ELEMENTOS ESTRUCTURALES E INSTALACIONES**

GV óptica se encuentra en funcionamiento en estas instalaciones desde enero de 2017.

Dentro de las condiciones generales del local, encontramos:

- Pisos en cerámica, perfectamente nivelado.
- Acabado de techos en base de concreto.
- Iluminación con lámparas led, supliendo las necesidades internas según la labores.

- Muros generales en bloque estructural, columnas, antepechos debidamente pintados.
- Puertas principales de cristales doble, puertas de oficinas de madera,.

La extensión superficial está en correcta relación con las actividades laborales, procesos u operaciones propias de las actividades desarrolladas, con espacios suficientes y una distribución adecuada que prevenga riesgos y/o accidentes de trabajo.

- **La provisión de servicios se realiza con la siguiente relación:**

Red eléctrica	La energía eléctrica es suministrada por EMCARTAGO.
Red hidráulica	El agua es suministrada por EMCARTAGO.

En la óptica se cuenta con equipos de cómputo y equipos de comunicación.

- **CUSTODIA Y CONTROL DEL DOCUMENTO**

La custodia se realizará de conformidad con lo establecido en los procedimientos institucionales y en el caso específico, corresponde a la gerencia.

- **SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN**

La Gerencia ha delegado al Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la responsabilidad de realizar el seguimiento a la implementación del Presente Plan, con el apoyo de la Brigada de Emergencias de GV óptica y asesores especialistas dispuestos por la Administradora de Riesgos Laborales.

6.9.2 Objetivos plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

- **Objetivo**

Establecer los procedimientos acorde con los riesgos que pueden generar una emergencia, con el fin de saber actuar en caso de presentarse un evento o suceso que cause una emergencia, garantizando una evacuación segura de las personas, disminuir las pérdidas materiales y los impactos que se presenten.

- **ALCANCE**

El presente Plan de Prevención Preparación, y Respuesta ante Emergencias, cubre las instalaciones de GV óptica.

Teniendo en cuenta las amenazas, peligros y ubicación de los inmuebles en donde las autoridades y los organismos de socorro pueden dar una respuesta rápida, el Plan ha sido diseñado para dar una atención inicial en caso de una emergencia.

6.9.3 IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS

Un Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias, constituye un elemento imprescindible para proteger la vida de las personas, ante la ocurrencia de cualquier eventualidad o riesgo colectivo.

El objetivo de esta primera fase, es la identificación y evaluación de amenazas para minimizar la probabilidad de afectación de un evento. Las principales emergencias, de acuerdo con su origen, a las cuales se pueden ver expuestos en los colaboradores, los contratistas, subcontratistas, usuarios, visitantes y partes interesadas de GV óptica que puedan requerir una evacuación, están relacionadas en la tabla 58.

Tabla 57 Emergencias según su origen que pueden afectar a GV óptica

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

Continuación Tabla. Emergencias según su origen que pueden afectar a GV óptica	
EMERGENCIA	**OBSERVACIONES**
ANTROPICAS NO INTENCIONALES	
Fallas en sistemas y equipos	Inadecuado Mantenimiento Preventivo de Instalaciones de acueducto.
SOCIALES	
Accidentes de vehículos y a las personas	Falta de experticia, omisión de señales de tránsito, actos de imprudencia
Explosiones y atentados	Condiciones Sociales del Pais.Caracteristica pública de la entidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por la ARL

La tabla anterior permite expresar las emergencias que se pueden presentar en cualquier momento en la empresa GV óptica

- **NATURALES**

- **Movimientos Sísmicos**

Los movimientos sísmicos son considerados uno de los siniestros de posible ocurrencia en la ciudad de Cartago y pueden comprometer parcial o totalmente las instalaciones de la GV óptica, poniendo en peligro la integridad de las personas que se encuentran en ellas.

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

El rayo es una poderosa descarga eléctrica atmosférica causada por la transferencia de carga positiva o negativa de nube a nube, de nube a tierra o de tierra a nube. Por otro lado es preciso mencionar que estos rara vez perturba de forma colectiva a las personas, pero se debe tener en cuenta que este evento puede generar otro tipo de afectación tales como los sistemas eléctricos e incendios, entre otras. Lo que puede comprometer parcial o totalmente las instalaciones de GV óptica

Uno de los fenómenos de origen natural más impredecibles es el vendaval o granizada ya que estos varían de acuerdo a las condiciones climáticas. Este evento ocasiona mayores afectaciones en algunos techos de teja y el taponamiento e canales, bajantes, sumideros y alcantarillas

- **AMENAZAS ANTROPICAS NO INTENCIONALES**

- **Incendio Estructural**

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

- Incendio por falta de líneas a tierra, por malas condiciones, sobrecarga y/o recalentamiento de instalaciones eléctricas.
- Incendio por incumplimiento de normas de seguridad (Apagar los equipos al terminar la jornada laboral), no respetar normas en áreas con material combustible (No fumar). La utilización de equipos y elementos como grecas y multitomas eléctricas, potencializan la ocurrencia de un incendio.

GV óptica, dispone de equipos contra incendio .

- **AMENAZAS SOCIALES**

- **Atentados (robo, atraco)**

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

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

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

6.9.4 IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS, ORGANISMOS DE SOCORRO Y RECURSO HUMANO

GV óptica, cuenta con el siguiente equipó para la atención de emergencias:

CARGO	FUNCIÓN / RESPONSABILIDAD
Alta Dirección	• Asignar los recursos necesarios (físicos, técnicos, financieros, humanos) para el adecuado funcionamiento e implementación del plan de emergencias. • Definir las responsabilidades y autoridades del personal que participa en el plan • Hacer seguimiento al cumplimiento y eficacia del plan de emergencias • Verificar el cumplimiento legal y de otra índole. • Conocer el Plan de emergencias y acatarlo.
Responsable del SG-SST	• Conformar la brigada de emergencias. • Coordinar, verificar y auditar el cumplimiento de los estándares del plan de emergencias • Asumir la coordinación del plan de emergencias formulando los objetivos, metas, procedimientos e instructivos necesarios tendientes a la prevención, control de riesgos y preservación del medio ambiente. • Informar a la Alta dirección (si se requiere) sobre la gestión del plan de emergencia. • Mantener actualizadas las obligaciones de cumplimiento aplicables a emergencias y su cumplimiento. • Elaborar y mantener actualizado el plan de emergencias, con el apoyo de la ARL. • Promover la formación y funcionamiento de la Brigada Integral de Emergencias. • Todas las demás derivadas de la legislación nacional vigente en materia de Preparación y respuesta ante emergencias.
Brigada de Emergencia	• Atender la emergencia (primer auxilio, conato, evacuación) y clasificar la prioridad de atención. • Apoyar la ejecución de inspecciones de equipos de emergencias • Participar en las capacitaciones y simulacros programados. • Atender las situaciones de emergencia que se presenten y que estén al alcance de su atención, conforme los niveles de responsabilidad y autoridad que le sean asignados. • Informar cualquier situación de peligro que pueda desencadenar en emergencia. • Participar en la retroalimentación y evaluación se los simulacros o cuando se presente una emergencia.
Funcionarios en general (Colaboradores y contratistas), visitantes y grupos de interés	• Procurar el cuidado integral de su salud y la preservación del medio ambiente. • Informar inmediatamente la ocurrencia de un incidente o impacto ambiental o situaciones adversas que puedan desencadenar emergencias. • Informar oportunamente a sus superiores inmediatos la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud, seguridad o medio ambiente. • Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo. • Participar activamente de las capacitaciones y actividades desarrolladas • Proponer las acciones de mejora requeridas para prevenir otros eventos

❖ **Competencias del Brigadista**

La formación, competencia, estado de salud y demás características relevantes en el rol de los

Brigadistas se pueden evidenciar a través del formato Hoja de Vida Brigadista, código F-OP-13.

La información de los funcionarios que componen la Brigada de GV óptica, se encuentra registrada en el Personal Brigada y, los soportes de la capacitación suministrada por la Empresa GV Óptica.

- **RECURSOS FISICOS**

- **Equipos contra incendio**

En GV óptica, se dispone de equipos contra incendio los cuales están relacionados en el anexo (38) y su ubicación se identifica en el anexo (37) Planos de Evacuación.

Complementario a lo anterior, periódicamente se realizan inspecciones a estos equipos de conformidad con lo establecido en el formato Cronograma de Inspecciones y se registra en el Formato Inspección y Control de Extintores, código F-OP-14.

- **Señalización**

Las instalaciones de la **GV óptica** cuentan con señalización de la ruta de evacuación, extintor.

La Señalización de Emergencia, contiene las principales indicaciones utilizadas en GV óptica para localizar los medios de protección contra incendio, la evacuación, el salvamento y el socorro.
.

- **ORGANISMOS DE SOCORRO**

En la tabla 59, se registran los principales organismos de socorro donde GV óptica se puede comunicar inmediatamente.

Tabla 58. Organismos de socorro

ENTIDAD		TELÉFONOS
	BOMBEROS	119 / 2125787
	DEFENSA CIVIL	144 / 212822
	POLICIA	123 / 2129907

ENTIDAD		TELÉFONOS
Cruz Roja Colombiana	CRUZ ROJA	132 / 2105468
	TRANSITO	2124847 / 2125742
Comfandi Tu mano amiga	CLINICA COMFANDI	2113349
Clínica Nueva de Cartago	CLINICA NUEVA CARTAGO	2145555 ext 113
Hospital de San Juan de Dios	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	2145001

Fuente: elaboración Propia

6.9.6 ANALISIS DE AMENAZAS Y VULNERABILIDAD

- Objetivos

Determinar la ubicación, características, consecuencias y patrón de comportamiento de fenómenos de tipo natural provocados por el hombre o por los procesos de GV óptica, y que en cualquier momento puedan generar alteraciones repentinas en las actividades normales de la misma.

Determinar el nivel de explosión y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupo de elementos ante una amenaza específica, teniendo en cuenta los elementos sometidos a riesgo como son: personas, recursos, sistemas y procesos.
Identificación de Amenazas

Las amenazas se pueden convertir:

IDENTIFICACION DE AMENAZA		
TECNOLOGICAS	**NATURALES**	**SOCIALES**
Derrames	Sismos	Robo - Atraco
Fugas	Tormentas Eléctricas	Atentados
Incendio	Inundación	Vandalismo
Explosión	Terremotos	Manifestaciones
	Vendaval	

Fuente: Elaboración propia

- **EL ANÁLISIS DE LA VULNERABILIDAD**

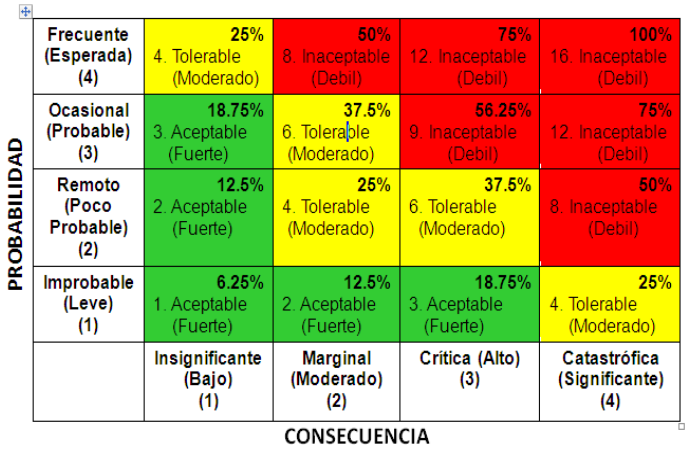
Mediante observación directa a todas las instalaciones de la empresa, se analizaron los siguientes aspectos:

Verificación de la información general proporcionada por la empresa, en cuanto a antecedentes de eventos ocurridos en tiempo pasado, análisis directo en las instalaciones para identificar amenazas tanto internas como externas

Tabla 59. Límites de aceptabilidad

Nivel	Descripción
Improbable (leve)	Nunca ha sucedido, es prácticamente imposible
Remoto (Poco Probable)	Sería una coincidencia rara, pero es posible
Ocasional (Probable)	Es completamente posible que ocurra alguna vez
Frecuente (Esperada)	Es el resultado más probable si una situación de peligro existe

Gráfica 21. Interpretación del riesgo



Límites de aceptabilidad

De acuerdo a las tablas anteriores se determina la vulnerabilidad entendida como la susceptibilidad que tiene la empresa al ser afectada o a sufrir una perdida. Para su análisis se incluyeron los elementos sometidos a riesgo tales como: Personas, recursos, sistemas y procesos.

NIVEL	LIMITES DE ACEPTABILIDAD	DESCRIPCIÓN
Aceptable (Fuerte)	**NR < 25 %**	La direccion considera que los controles y/o las actividades de gestión se encuentran apropiadamente diseñadas y operan efectivamente para la mitigación de la probabilidad y el impacto de los riesgos.
Tolerable (Moderado)	**25% ≤ NR < 50%**	La direccion considera que existen los controles y/o las actividades de gestion pero con oportunidades de mejora moderadas.
Inaceptable (Debil)	**NR ≥ 50%**	La direccion considera que NO existen controles ni actividades para mitigar los riesgos y requieren oportunidades de mejora críticas e inmediatas.

A continuación se presenta la matriz de análisis de vulnerabilidad.

Tabla 60. Factor de vulnerabilidad

FACTOR DE VULNERABILIDAD									
Valor	**Nivel**	**Recurso Humano**	**Propiedad / Finanzas**	**Operaciones (Procesos)**	**Cumplimiento Legal**	**Daño ambiental**	**Comunidad**	**Producto**	**Imagen (Reputacional)**
1	Insignificante (Bajo)	Lesiones leves sin incapacidad	Perdidas menores de $ 500 millones y el ROE Entre $60 millones y $173 millones	Interrupcion no programada de las operaciones de la compañía entre 12 y 16 horas	No genera demandas ni sanciones económicas y/o administrativas.	No hay contaminación significativa, pequeño deterioro al ecosistema, requiere poca respuesta (Ej.: disposición inadecuada de escombros)	Mínima o ninguna	Un peligro o un defecto para la seguridad del producto que puede generar un malestar al consumidor y no requiere hospitalización, como nauseas, vomito, diarrea leve / No hay contaminación o afectación del producto	Incremento entre 10% y 49.9% del número de reclamos promedio formulados por los clientes de la compañía y sus aliados estratégicos, Presencia de medios de prensa, comunidades, ONG ó entes gubernamentales locales.
2	Marginal (Moderado)	Lesiones leves con incapacidad temporal	Perdidas entre $ 500 millones - $ 5.000 millones y el ROE entre 173 millones y 495 millones	Interrupcion no programada de las operaciones de la compañía entre 16 y 20 horas	Demandas o sanciones relacionadas con la prestación del servicio de la compañía.	Contaminación interna de corta duración, degradación significativa del ecosistema, respuesta limitada para mitigación (Ej.: derrame moderado de aceite o combustible)	Compromiso de comunidad pequeña 100 mts a la redonda	Un peligro para la inocuidad del producto que puede generar una enfermedad al consumidor que le genera incapacidad temporal. / Contaminación parcial leve del producto	Incremento entre 50% y 99.9% del número de reclamos formulados por los clientes de la compañía y sus aliados estratégicos, Oposición de los medios locales de prensa. Relativa atención de los medios nacionales de prensa y/o partidos políticos locales regionales.
3	Crítica (Alto)	Lesiones graves con incapacidad permanente	Perdidas entre $ 5.000 millones - $ 8.000 millones y el ROE entre 495 millones y 1.419 millones	Interrupcion no programada de las operaciones de la compañía entre 20 y 24 horas	Sanciones económicas por incumplimiento de las normas establecidas por los entes reguladores.	Hay daño externo del ecosistema, requiere recursos significativos para su mitigación (Ej.: contaminación de fuentes de agua externa/ contaminación atmofera)	Compromiso de comunidad aledaña entre 100 mts y 1 Km. a la redonda	Un peligro para la inocuidad del producto que puede generar una incapacidad permanente al consumidor / Contaminación parcial moderado del producto	Incremento en el 100% (ó más) de reclamos formulados por los clientes de la compañía y sus alíados estrátegicos, Oposición general de los medios de prensa nacionales, politicas nacionales/regionales, quejas u oposicion de ONG ó entes gubernamentales de caracter nacional.
4	Catastrófica (Significante)	Muertes	Perdidas mayores $ 8.000 millones y el ROE mayor a 1.419 millones	Interrupcion no programada de las operaciones de la compañía por mas de 24 horas ó 1 días hábiles.	Intervención de la compañía ó sus aliados estratégicos por incumplimiento legales.	Hay destrucción mayor irreparable del ecosistema , el efecto perdura en el tiempo, requiere grandes recursos y esfuerzos (Ej.: incendio forestal)	Compromete a la comunidad aledaña a mas de 1 Km. a la redonda	Un peligro para la inocuidad del producto que puede generar daños irreversibles o la muerte al consumidor / Contaminación o afectación total del producto	Impacto daños a la reputación, escándalos y/o mala publicidad que afecte la imagen de la compañía y sus aliados estratégicos en el mercado; relacionado con el servicio al cliente, Oposición general de los medios de prensa locales/regionales/nacionales/internacionales, Politicas locales/regionales/nacionales/internacionales con un impacto potencialmente grave en las relaciones nacionales e internacionales de la compañia y sus alíados comerciales.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 61. Identificación de amenazas

IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS								
FACTORES RELACIONADOS CON LOS PROCESOS			FACTORES RELACIONADOS CON LA AMENAZA					
N. AMENAZAS	SITIO	SISTEMAS DE GESTIÓN	DESCRIPCION	IDENTIFICACION DE AMENAZA	AMENAZA	DESCRIPCION DE LA AMENAZA	ASPECTOS CRITICOS	VULNERABILIDAD
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de GV ÓPTICA un incendio se puede presentar por el recalentamiento de los sistemas electricos y de todo aparato que influya con cualquier corriente electrica.	Natural	Incendio	El exceso de equipos eléctricos dentro de la oficina sobrecarga las instalaciones eléctricas provocando un conato de incendio por corto circuito.	La naturaleza de la labor en las instalaciones de GV ÓPTICA de todos aquellos dispositivos electronicos que se requieren para la labor, puede en cualquier momento provocar un sobrecalentamiento de los tomas electricos y ocurre el conato de incendio.	Propiedad (Finanzas)
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	Las instalaciones de la oficina de GV ÓPTICA aunque no son antiguas el conocimiento de actuacion en caso de sismo es un muy basico .	Natural	Sismo	La situacion de sismo se presenta en el momento mas inesperado y el espacio es muy reducido para evacuar.	A la hora de presentarse el sismo el protocolo de evacuacion dependera del conocimiento que se tenga del lugar, pero se presenta fallas ya que no hay un lugar de punto de encuentro lo cual implide la eficiencia de la respuesta ante la emergencia.	Recurso Humano
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de GV ÓPTICA se puede presentar un robo- atraco ya que se puedde presentar en cualquier momento, ademas se evidencia alarma contra robo.	Social	Robo-Atraco	La situación de robo es impredecible, la cual puede ocasionar mucho daño incluso la muerte.	en caso de que ocurra un robo o atraco es necesario tener claro un protocolo de como proceder ante esta amenaza.	Recurso Humano
1	Local	Seguridad y Salud en el Trabajo	En las instalaciones de GV óptica es propenso en temporadas de lluvia ya que se puede presentar vendavales,granizadas, tormentas electricas.	Naturales	vendavales, granizadas, tormentas eléctricas	La situación de vendavales, granizadas, tormentas electricas se puede presentar en el momento mas inesperado.	A la hora de presentarse la ameneza en las instalaciones se debe seguir el protocolo que se establece según el procedimiento.	Propiedad (Finanzas)

Tabla 62. Valoración de vulnerabilidad

VALORACION DE VULNERABILIDAD					
FACTORES RELACIONADOS CON LA VALORACION DE LA AMENAZA					
PROBABILIDAD	CONSECUENCIA	INTERPRETACION DEL RIESGO	NIVEL DE EMERGENCIA	NIVEL DE RESPUESTA	TRATAMIENTO DEL RIESGO
Remoto (poco probable)	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)
Ocasional (Probable)	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)
Improbable (Leve)	Marginal (Moderado)	Aceptable (Fuerte)	Bajo	Evento	Asumir el riesgo (certitud eficiente)
Remoto (poco probable)	Marginal (Moderado)	Tolerable (Moderado)	Alto	Emergencia	Reducir el riesgo (certitud oportunidad y mejora)

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 63. Determinación de los controles

DETERMINACION DE CONTROLES				
FACTORES RELACIONADOS CON LOS CONTROLES				
CLASE DE PROCEDMIENTOS	Procedimiento en caso de i+P4:T7ncendio estructural	**MAGNITUD DE LAS CONSECUENCIA**	**MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES**	**MEDIDAS DE CONTROLES PROPUESTAS**
General	Procedimiento en caso de incendio estructural	Muerte o lesiones de las personas que se encuentren en el local, destruccion total o parcial de las instalaciones y equipos que se encuentren en la oficina, suspensión temporal de las labores.	Se cuenta con extintor	Se requiere reguladores de energia con su respectivo voltimetro, y igual manera la respuesta ante la emergencia por incendio tipo c.
General	Procedimiento en caso de Sismo	Destrucion de las instalaciones, heridos al momento de evacuacion y paralizacion de las operaciones en la oficina.	No existen medidas para contolar esta amenaza	Realizar mas de un simulacro de evacuacion al año, Capacitar al personal de oficina en los protocolos de evacuacion.
Especifico	Procedimiento en caso de atentados	Heridos en el momento,muerte.	El apoyo de las fuerzas de policia en el momento que sea requerida.	De otra parte, en el evento que a las instalaciones ingrese personal armado manifestando su intención de hacer daño sobre las personas presentes, se activará la emergencia.
General	Procedimiento eventos atmosfericos	Heridos en el momento,muerte.	No existen medidas para contolar esta amenaza	Para prevenir los posibles efectos negativos de un vendaval o una tormenta sobre las instalaciones de la **GV óptica** es necesario tomar las medidas estipuladas en el procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

- **SISTEMAS DE COMUNICACIÓN**

Es significativo que en toda situación se cuente con una comunicación asertiva, tanto desde el nivel interno como hacia el medio externo; para suplir esta necesidad, se llevará a cabo el uso de las herramientas de comunicación establecidas por la empresa GV óptica

La Brigada de emergencia, deberá mantener una información constante con la alta Dirección acerca del desarrollo del evento y solicitará los requerimientos sobre los medios de ayuda externa que se cataloguen necesarios para dar maneja a la situación que se esté presentando.

- **Coordinación de Organismos de Socorro**

En el momento que estén presentes los organismos de socorro, un integrante de la Brigada de emergencia debe informarles brevemente sobre la situación y cooperar en la planificación de las acciones a desarrollar que conduzcan a la minimización y control de la emergencia .

- **Brigada de emergencia**

La Brigada de Emergencia está conformada por un grupo de personas voluntarias, capacitadas y con los elementos necesarios para reconocer las condiciones de riesgo que puedan generar emergencias, formular acciones de prevención y mitigación de los efectos y estar preparados para atender las emergencias en su etapa inicial.

- **Funciones de la brigada de emergencia**

Todos los integrantes de la Brigada son voluntarios, es decir que tienen sus funciones y labores establecidas dependientemente de su área de trabajo y participan de la Brigada cuando el oficio sea pertinente en pro del beneficio de la empresa.

Estrategias de intervención

CAPACIDAD ÚTIL	MEDIDAS PROPUESTAS
1. ORGANIZACIÓN PARA EMERGENCIAS	* El Comité de Emergencia debe reunirse Periódicamente.
2. CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO	* Socializar el plan de emergencias y evacuación a empleados y visitantes en general. * Realizar simulacros por lo menos 2 veces al año.
3. DOTACIÓN	* La Brigada de Emergencia debe estar debidamente identificadas “chalecos, gorras, etc. *Adquirir un sistema de alarma para en caso de una evacuación
4.VILIGANCIA, INSTRUMENTACIÓN Y MONITOREO	* Continuar con las normas ya establecidas en inspecciones, mantenimiento y procedimientos de seguridad
5. PROTECCIÓN FÍSICA	* Colocar guardas a todas las lámparas de la edificación
6. SISTEMAS DE CONTROL	* Continuar con las normas de seguridad de los equipos y planta física
7. PROCEDIMIENTO DE RECUPERACIÓN	* Contar con planes de contingencia que permitan poner nuevamente en funcionamiento los Procesos productivos y administrativos.
8. SERVICIO ALTERNO	* Continuar con los procedimientos ya establecidos En caso de una reubicación temporánea

Medidas a tomar ante una emergencia

Recomendaciones Preventivas (ANTES)	Son todas aquellas acciones que se deben realizar antes de suceder un evento o antes que lo generemos
Procedimientos Operativos (DURANTE)	Son las medidas de atención de emergencias que especifican detalladamente las acciones que se deben realizar cuando se hace presente un fenómeno natural o antrópico
Recomendaciones Post-Evento (DESPUÉS)	Son las labores de rehabilitación de líneas vitales y/o procesos de reconstrucción; adicionalmente se realizan medidas de reacondicionamiento, de acuerdo con los lineamientos establecidos

La Brigada de la empresa GV óptica, debe estar capacitada y preparada para ejecutar las actividades que se indican en la Tablas 0.1 Evacuación y Rescate; Tabla 11. Prevención y Control de Emergencias o Eventos Conexos (Incendios, sismos, atentados, etc.) y Tabla 12. Primeros Auxilios

Evacuación y Rescate

ANTES	• Inspeccionar periódicamente las vías de evacuación para mantenerlas despejadas a través del formato de Inspección de Áreas • Verificar periódicamente el sistema de alarma de emergencia • Instruir periódicamente al personal de la Entidad sobre los procedimientos de evacuación • Realizar periódicamente ejercicios de evacuación
DURANTE	• Ubicarse en un punto estratégico para la evacuación y recordar a los servidores el sitio de reunión final y reportarse con el personal de evacuación • Llevar las personas al sitio designado como punto de encuentro • Verificar con la lista que todas las personas evacuadas estén en el punto de encuentro • Verificar que el personal visitante este acompañado por uno de los funcionarios y sea evacuado
DESPUÉS	• Reportar las novedades de la evacuación al Comandante de Brigada de Emergencia • Realizar labores de vigilancia • Cuando se ordene el regreso a la empresa realizar labores de inspección de riesgos • Hacer una evaluación del grupo para detectar fortalezas y debilidades en la atención de la emergencia • Elaborar un informe contemplando los siguientes aspectos: resultados de la evaluación, tiempo y proceso de la evacuación

Prevención y Control de Emergencias o Eventos Conexos (Incendios, sismos, atentados, etc.)

Supervisar los equipos de protección contra incendios, para garantizar su funcionamiento en el momento de una emergencia y coordinar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de cada uno de éstos	
ANTES	• Inspeccionar de manera periódica los equipos de control de incendios • Llevar el control e inspeccionar el estado y ubicación de los equipos de protección contra incendios • Participar en actividades de capacitación y prevención de incendios • Inspeccionar las redes eléctricas, instalaciones, equipos, herramientas, etc.
DURANTE	• Proceder en forma técnica y ordenada a realizar la extinción del fuego o conato • Apoyar al grupo de evacuación de personas • Ayudar en las labores de salvamento de bienes y equipos, colocándolos en lugares seguros
DESPUÉS	• Investigación de las causas del incendio o conato • Proponer planes de acción para prevenir posibles eventos de este tipo

Primeros Auxilios

Velar por el mantenimiento del equipo de Primeros Auxilios e identificar las necesidades de adquisición de nuevos equipos para una buena atención de heridos.

ANTES	• Inspeccionar periódicamente los botiquines y equipos de primeros auxilios • Analizar situaciones de crisis que se puedan presentar y posibles consecuencias • Practicar los procedimientos de primeros auxilios • Mantener una lista de clínicas, centros médicos y hospitales actualizada
DURANTE	• Ubicarse en un punto estratégico para la evacuación y recordar a los servidores el sitio de reunión final y reportarse con el personal de evacuación. • Llevar las personas al sitio designado como punto de encuentro • Verificar con la lista que todas las personas evacuadas estén en el punto de encuentro • Atender como primer respondiente a los posibles afectados • Reportar al Comandante de la Brigada los casos de lesionados presentados
DESPUÉS	• Estar al tanto de la reposición de los materiales de primeros auxilios gastados • Hacer una evaluación del grupo para detectar fortalezas y debilidades en la atención de la emergencia • Elaborar un informe contemplando los siguientes aspectos: resultados de la evaluación, número de personas atendidas, traumas que presentaban y centros asistenciales a los cuales fueron dirigidos

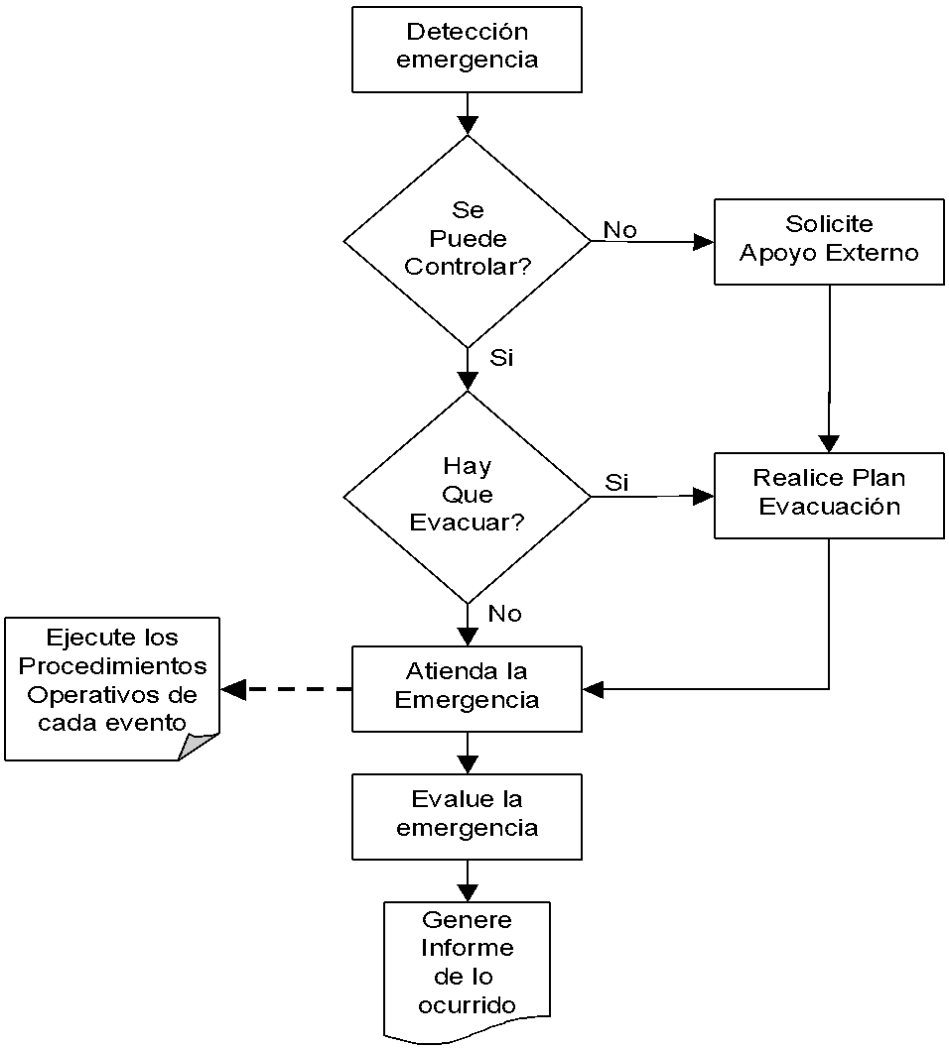
La Brigada de Emergencias debe estar capacitadas en procesos de evacuación y primeros auxilios. En lo posible será personal voluntario que en el momento de presentarse la emergencia, actuará de acuerdo con los procedimientos establecidos, mientras llegan los organismos de socorro externos.

- **PLAN DE EVACUACIÓN**

- **ASPECTOS GENERALES DE LA EVACUACIÓN**

El Plan de Evacuación hace referencia a un conjunto de acciones dirigidas a establecer un impedimento ante una fuente de riesgo (evento) y las personas amenazadas, mediante la dirección de ésta o la protección en un sitio seguro. La ilustración evidencia el esquema general a tener en cuenta.

Gráfica 22. Esquema general de evacuación



Fuente:

Información suministrada por ARL

Tabla 64 Evacuación por tipo de amenaza

	AMENAZA	PROTECCIÓN	EVACUACION

CRITERIOS DE PROTECCIÓN O EVACUACIÓN POR TIPO DE	**INCENDIO O EMERGENCIAS RELACIONADAS CON HUMO**		Evacuación total e inmediata de las instalaciones.
	EXPLOSIÓN	**DURANTE LA EXPLOSIÓN** Todo el personal debe protegerse inicialmente lejos de ventanas, bajo o cerca de superficies fuertes, lejos de objetos que puedan ocasionar algún tipo de lesión.	**DESPUÉS DE LA EXPLOSIÓN** Evacuar las instalaciones que no sean estructuralmente seguras para las personas
	INUNDACIÓN ESTRUCTURAL	Salvar la información, apagar y si es posible cubrir los equipos y aparatos electrónicos. Esperar las indicaciones de la Brigada.	Desalojo y aislamiento de las áreas donde haya riesgo para las personas. Puede ser total o parcial.
EXTERNAS	**SISMO, TERREMOTO**	**DURANTE EL SISMO** Todo el personal debe protegerse inicialmente lejos de ventanas, bajo o cerca de superficies fuertes, lejos de objetos que puedan ocasionar algún tipo de lesión.	**DESPUÉS DEL SISMO** Evacuar las instalaciones que no sean estructuralmente seguras para las personas.
	ATAQUE O ASONADA	Permanecer en sus sitios, evitar movimientos innecesarios, mantenerse lejos de ventanas o vías de acceso, protegerse.	Evacuar solo cuando haya riesgo interno inminente, y cuando las condiciones externas lo permitan, a través de una vía contraria a donde está el peligro mayor.
	INCENDIO DE VECINDADES		Evacuar inmediatamente las áreas de mayor exposición.
	FUGAS O DERRAMES DE SUSTANCIAS PELIGROSAS		Evacuar la Edificación si es necesario.

❖ Sistema de alarma para evacuación

Los colaboradores brigadistas deben recibir continua capacitación; se debe programar un simulacro mínimo una vez al año incluido en el Cronograma de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo; en el momento que se dé la voz de alarma es necesario que todas las personas inicien la evacuación a través de las rutas establecidas hasta el punto de encuentro. Los Brigadistas estarán pendientes de brindar primeros auxilios a quien lo requiera.

En el anexo (37) Planos de Evacuación y Puntos de Encuentro, se registran los sitios de activación de alarmas.

- **Rutas de evacuación y Punto de encuentro**

En la empresa **GV óptica**, la ruta de evacuación es la demarcada para salir de las áreas y que conduce hacia al punto de encuentro ubicado frente a la óptica (Almacén Mil Novedades) donde hay un lugar relativamente apto y en condiciones estables de seguridad.

Las rutas de evacuación y puntos de encuentro están registrados en el Anexo . Planos de

evacuación y puntos de encuentro.

- **Procedimientos para el control de la amenaza**

En este documento se presentan los procedimientos a seguir para proteger la vida de las personas amenazadas y se determinan las acciones necesarias para evacuar las instalaciones y ubicarse en lugares de menor riesgo.

- **En caso de Movimiento Sísmico.**

En el momento que se presente un movimiento telúrico en la zona de ubicación de nuestras instalaciones se activará la emergencia; la Brigada de emergencia, ordena la evacuación del personal hacia el exterior de la edificación por las vías de evacuación identificadas; posterior a la presentación del movimiento telúrico y en caso de evento grave, la Brigada dará la prestación de primeros auxilios, a fin de atender a los evacuados y/o vecinos que se hayan visto afectados y se evaluarán las pérdidas y daños, así como, las posibles causas de la emergencia.

- **En caso de Atentados**

En caso de que una persona ingrese armada manifestando su intención de hacer daño sobre las personas presentes, se activará la emergencia en el momento que está ocurriendo el evento, tan solo si, alguno de los presentes tiene la seguridad que su vida no corre peligro, se informará a las entidades de apoyo lo que está sucediendo. El personal seguirá las indicaciones dadas por el personal armado sin poner en riesgo su vida. Posteriormente se dará el llamado a la policía y atención medica si hubiese heridos según el teléfono que aparece en la lista de teléfonos de emergencia.

- **En caso de Incendio Estructural**

En el momento que se presente un conato de incendio o un incendio, en alguna de las áreas internas de las instalaciones o de las oficinas vecinas, la persona que detecte la emergencia informará de manera inmediata a la Brigada, sobre la ubicación del evento; si el incendio se vuelva incontrolable, se evacuarán las instalaciones, dando prioridad a la seguridad y salud de las personas, se prestarán los primeros auxilios al personal evacuado que se haya visto afectado por el incendio.

- **Accidente o lesión personal en las instalaciones de la entidad**

En el momento que se presente un accidente o lesión personal dentro de las instalaciones de GV óptica, se informará la ocurrencia del evento al brigadista el cual prestará los primeros auxilios. Si el incidente o accidente le ocurrió al colaborador, el Responsable del SG-SST, procederá de conformidad con lo establecido en el procedimiento Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

- **Evacuación de Heridos**

Si durante la evacuación se evidencian lesionados, éstos deberán ser trasladados al sitio de reunión final, donde la brigada gestionará las acciones correspondientes para su traslado. La brigada de emergencia es la responsable de coordinar el traslado de los lesionados con los entes de socorro externos, en las condiciones adecuadas, llevando una relación de las personas remitidas con la entidad que lo traslada y lugar de atención.

- **Plan de contingencia**

La Brigada de emergencias, junto con los organismos de socorro y apoyo determinará la situación y evaluarán si es seguro que el personal ingrese nuevamente a las instalaciones, o por el contrario, deba permanecer fuera de ellas. Finalmente, la decisión de ingresar o no a las instalaciones la tomará el responsable del SG-SST, quien autorizará a la Brigada de Emergencia, dar las indicaciones correspondientes.

- **Información pública**

A continuación, se describe la información que se origina desde el Plan de Emergencias, considerando competencias y responsabilidades.

FUNCIONES EN CASO DE EMERGENCIA	
ANTES	➢ Información directa a los visitantes sobre las indicaciones de qué hacer frente a una situación puntual de emergencia. Se brindará en los accesos de la entidad.
DURANTE	➢ Información sobre la situación que se esté presentando a personal de planta, contratistas, subcontratistas y visitantes; en las instalaciones de la entidad y en el punto de encuentro.
DESPUÉS	➢ Informe consolidado de personas evacuadas y atendidas durante la situación de emergencia. ➢ Si se diera el caso, información a familiares y medios de comunicación, relacionada con personas evacuadas, remitidas y/o atendidas durante la emergencia: niños, ancianos, o discapacitados que se encuentren en el área de refugio. ➢ Comunicados de prensa a medios de comunicación, si la emergencia así lo amerita, a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional. ➢ Indicación de ingreso a las instalaciones y retorno de actividades.
RECURSOS	➢ Bases de datos con el listado de personas evacuadas.

- **Simulacros y capacitación**

El desarrollo y mantenimiento del Plan de Emergencia será responsabilidad de GV óptica y deberá compartirse con los colaboradores, contratistas, visitantes, y por lo tanto, debe practicarse periódicamente para asegurar su comprensión y operatividad. La práctica de simulacros, busca que todas las personas logren comprender el recorrido por la ruta de evacuación, el conteo de personal, la operación de medios de comunicación de emergencia, el reconocimiento de la señal de alarma por parte del personal y la ubicación del punto de encuentro establecido.

- **Frecuencia y obligatoriedad**

Se debe realizar mínimo un (1) simulacro de evacuación por año, realizando la simulación con el protocolo de incendio, sismo y transporte de heridos en camilla. Toda persona que se vincule a la empresa deberá ser instruida y entrenada en los procedimientos de evacuación. Los Brigadistas tendrán previo aviso de la actividad de simulacro. Las capacitaciones y simulacros son de obligatoria participación.

- **Consideraciones de Seguridad**

Debido a que los simulacros de evacuación requieren la participación de todos los trabajadores de GV óptica en su realización se deben tomar todas las precauciones que se consideren necesarias, como: Establecer vigilancia en los sitios estratégicos, dentro y fuera

de las instalaciones. Dar aviso previo a las edificaciones y sitios vecinos a las instalaciones.

Comunicación e invitación

Informar a los vecinos y a las autoridades, con anterioridad sobre la realización de Simulacros, a fin de fortalecer la participación en comunidad y evitar la activación de los organismos de socorro una vez realizado el simulacro, los integrantes de la Brigada de Emergencia, deberán evaluar el desarrollo de la actividad con el fin de establecer las oportunidades de mejora de la actividad realizada y generar el respectivo plan.

Para la realización de los simulacros se debe tener en cuenta el Comité de Ayuda Mutua cuando esté constituido.

Análisis de Simulacro

Posterior a la realización de simulacro, los integrantes de la Brigada de Emergencia, estarán en la obligación de evaluar el desarrollo de la actividad con el fin de establecer las oportunidades de mejora de la actividad realizada y generar el respectivo plan.

Temas para la realización de simulacros y prácticas de emergencia

TEMA	OBJETIVO	POBLACION OBJETO
Identificación punto de encuentro	Reconocimiento del punto de encuentro en caso de emergencia	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Incendio/Explosión	Realizar práctica de control de incendio	Brigada de Emergencia
Sismo y Terremoto	Probar el protocolo de actuación de sismo e identificar los puntos seguros de resguardo	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Primeros auxilios: Traslado de pacientes / Camillaje	Realizar ejercicio de transporte de heridos en camilla hacia punto de atención médica	Brigada de Emergencia
Actos malintencionados de terceros / Atentado	Realizar simulación de atentado terrorista para verificar la eficacia del plan de seguridad física	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Evacuación total o parcial	Medir la eficacia del plan de evacuación de emergencias del proyecto	Todo el personal que se encuentre en la entidad

6.9.7 Gestión del Cambio

La empresa evaluara el impacto sobre la Seguridad y Salud , que puedan generar los cambios interno tales como introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros

De acuerdo a lo anterior realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el Vigía.

Un cambio es una alteración temporal o permanente a herramientas, procedimientos aprobados e implementados en la actividad entre otros, Temporal o permanente respecto a: la organización,

personal, sistemas, procesos, procedimientos, productos, materiales, normas y reglamentos

Para la Gestión del cambio se tendrán en cuenta los siguientes aspectos de acuerdo al procedimiento:

Tabla 65. Documentos del procedimiento gestión del cambio

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-09 Procedimiento de Gestión del cambio	N/A
F-AD-11 Formato registro y autorización del cambio	Ver anexo (26)

Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta el procedimiento de gestión del cambio puesto que este tiene el objetivo de establecer la metodología para identificación, evaluación y control del riesgo en los cambios que se puedan presentar en la empresa, el SG-SST o sus actividades, antes de introducir tales cambios.

óptica comprometidos con tu visión	**PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO**	**Código: PD-AD-09**
		Versión: 01
		Fecha: 27/02/2018

OBJETO

Establecer la metodología apropiada para evaluar y controlar el impacto que los cambios internos y externos que puedan generar sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en GV óptica.

ALCANCE

Aplica a todos los procesos que requieran alguna transformación y/o cambios que sobrevengan con ocasión de sus actividades propias que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo del personal de GV óptica y sus contratistas.

DEFINICIONES

Cambio: Modificación significativa de un proceso, instalación o equipo existente.

Cambio Interno: Introducción de nuevos procesos, cambios de métodos de trabajo, cambio en instalaciones, cambio de maquinaria, equipos o herramientas y cambio mobiliario.

Cambio Externo: Cambio en la legislación, evolución del conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gestión del Cambio: Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar peligros, evaluar, controlar y monitorear el impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo de los cambios y nuevos proyectos.

Identificación de Peligros: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
IPVR: Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de os Riesgos y Determinación de Controles.

VIGIA: Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESPONSABLES

GV óptica será responsable de identificar el cambio y antes de recibir, implementar utilizar el cambio, reportarlo en el formato F-AD-11 Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio.

Los encargados de controlar el cumplimiento del presente procedimiento y los compromisos adquiridos como producto de la gestión del cambio. Serán el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la alta gerencia y el vigía.

Los funcionarios de GV óptica podrán informar al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier cambio que consideren pueda comprometer la Seguridad y Salud en el Trabajo de los

trabajadores.

DOCUMENTOS RELACIONADO
Ver **MTZ-AD-01** Formato Matriz de Requisitos Legales.

Descripción de actividades

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	**Identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en la organización**	• Permanentemente se identifican los cambios de legislación. • Cambios de Tecnología • Cambio de infraestructura, instalaciones y equipos. • Adecuaciones del sitio de trabajo. • Cambios de personal. • Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Encargado de SST	N/A
2	**Informar del cambio que se va a realizar.**	Cada que se presente un cambio los responsables de las áreas involucradas, informan sobra los cambios que se van a presentar	Áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11
3	**Analizar riesgos y requisitos de ley si aplica** **Establecer las recomendaciones.**	El área de Seguridad y salud en el trabajo en compañía de las áreas involucradas analizan los riesgos que se puedan presentar por los cambios y los requisitos de ley si aplica.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11
	Los cambios modifican o crean documentos del sistema de gestión	Con base en los riesgos identificados y las recomendaciones establecidas se identifican los elementos del sistema de gestión que se verán afectados por el cambio.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio F-AD-11

REGISTROS

F-AD-11 Formato Registro de Solicitud y Autorización del Cambio

Control de elaboración

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

Control de cambios

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	27/02/2018	Creación del procedimiento

6.9.8 Auditorías internas

óptica comprometidos con tu visión	**PROCEDIMIENTO DE AUDITORIA INTERNA**	**Código:PD-AD-04**
		Versión: 01
		Fecha: 26/02/2018

GV óptica, ha establecido llevar un control con un procedimiento documentado denominado auditorías internas el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

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

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

Tabla 66. Documentos de auditoria interna

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
PD-AD-05 Procedimiento de auditorías Internas	N/A
F-AD-05 Formato lista de chequeo Auditoría Interna	N/A
F-AD-09 Formato Plan de Auditorías	Ver anexo (39)
F-AD-07 Formato Informe de Auditoría	Ver anexo (40)

OBJETIVO

Establecer la metodología para implementar las Auditorías Internas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el propósito de verificar la conformidad del Sistema de Gestión con base en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 determinando la eficacia y el mejoramiento del mismo.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de GV óptica.

RESPONSABLES

Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.

DEFINCIONES

Auditoría del SG-SST: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoria.

Auditor de Seguridad y Salud en el Trabajo: Persona con la competencia para llevar a cabo una auditoria.

Auditado: Entidad, proceso o persona que ejecuta, verifica, controla o dirige una actividad o proceso el cual se va a auditar.

Agenda de Auditorías: Descripción de actividades y de los detalles acordados de una auditoria.
Criterios de Auditoría: Conjunto de políticas, requerimientos o requisitos; se utilizan como una referencia frente a la cual se compara la evidencia de auditoría.

Eficacia: Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Efectividad: Cumplimiento de la eficiencia y la eficacia.

Evidencia Objetiva: Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

Equipo Auditor: Uno o más auditores que llevan a cabo unan auditoria con el apoyo, si es necesario, de personas que aporten conocimientos o experiencias específicas.

No Conformidad: Incumplimiento de un requisito.

Programa de Auditoría: Conjunto de una o más auditorias planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Legislación vigente.
Decreto 1072 de 2015.

Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
1	Objetivos de la Auditorías	➢ Determinar la conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, con respecto a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017, requisitos del cliente, de ley y de la organización. ➢ Evaluar la eficacia del SG-SST así como el cumplimiento de los objetivos propuestos. ➢ Proporcionar a los responsables de los procesos auditados la oportunidad de mejoramiento. ➢ Velar por la disciplina y permanencia del SG-SST.	Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato Plan de Auditorías F-AD-09
2	Etapas de la Auditoría	En el desarrollo de la auditoría se deben cumplir con los siguientes pasos o etapas: a) Planificación b) Preparación c) Ejecución d) Informe e) Seguimiento	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	N/A
3	Planificación	Comprende la elaboración del Programa de Auditorías **en** el formato determinado por el auditor para el año en curso, diligenciado por el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y aprobado por el gerente general, el cual debe ser acorde con las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta que se auditen todos los procesos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. **Proceso a Auditar**: Estos se determinan de acuerdo a: ➢ Estado e importancia de los procesos. ➢ Procesos que hayan tenido no conformidades mayores en el ciclo anterior. ➢ Procesos que hayan tenido el mayor número de no conformidades en el ciclo anterior. ➢ Procesos que se hayan visto afectados por cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. ➢ Solicitudes específicas de la gerencia o un responsable del proceso. ➢ Auditar por lo menos una vez al año todos los procesos de la organización. En algunas oportunidades pueden realizarse auditorías independientes de las programadas cuando se identifican no	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		conformidades o problemas sistemáticos en actividades que inciden en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en estos casos se realizan con aprobación de la gerencia.		
4	Preparación	Aprobada la programación de las auditorías se tienen en cuenta los siguientes pasos para su preparación: **Designación del líder del equipo auditor:** El representante de gerencia es el encargado de designar un líder de equipo auditor para cada auditoría específica. **Definición de los objetivos, el alcance y los criterios de auditoría:** Con los objetivos de la auditoría se definen qué es lo que se va a lograr con la auditoría; el alcance describe la extensión y los límites de la auditoría, tales como ubicación, actividades y procesos que van a ser auditados y el tiempo de duración de la auditoría. Los criterios de auditoría se utilizan como una referencia frente a la cual se determinan la conformidad, y puede incluir políticas, procedimientos, normas, leyes y reglamentos, requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, **Selección del Equipo Auditor.** Se realiza teniendo en cuenta la competencia necesaria para lograr los objetivos de la auditoría, cuando haya un solo auditor este debe desempeñar todas las tareas aplicables para el equipo auditor. **Revisión de la Documentación:** La documentación del auditado debe ser revisada para determinar la conformidad del sistema con los criterios de la auditoría. La documentación puede incluir documentos y registros pertinentes al sistema de gestión e informes de auditorías previas. **Preparación del Plan de Auditorías.** El equipo auditor prepara un Plan de Auditorías, el cual proporciona la base para el acuerdo entre el equipo auditor y el auditado, respecto a la realización de la auditoría. El plan de auditoría contiene: ✓ Los objetivos de la auditoría.	Auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		✓ Los criterios de la auditoría y los documentos de referencia. ✓ El alcance de la auditoría. ✓ Las fechas y hora estimada para realizar las actividades de la auditoría, incluyendo las reuniones con la dirección del auditado y las reuniones del equipo auditor. ✓ Nombres de los auditores y de los auditados. El plan de auditorías debe presentarse al auditado antes de que comiencen las actividades de la auditoria. **Asignación de tareas al Equipo Auditor.** El líder del equipo auditor, en acuerdo con el equipo auditor asigna a cada miembro del equipo las responsabilidades y tareas para auditar funciones, procesos, lugares o actividades específicos. Se pueden realizar en la asignación de tareas a medida que la auditoría se lleve a cabo para asegurarse de que se cumplan los objetivos de la auditoría. **Preparación de los Documentos de Trabajo.** Los miembros del equipo auditor deben revisar la información pertinente de las tareas asignadas y prepara los documentos de trabajo que sean necesarios como referencia y registros del desarrollo de la auditoría. El auditor diligencia el Formato Auditoría Interna donde registra toda la información, tal como evidencias de apoyo, hallazgos de auditorías, etc. El uso del anterior formato no debe restringir la extensión de las actividades de la auditoría.		
5	Ejecución	**Realización de la reunión de apertura.** Todos los miembros del equipo auditor y los auditados se reúnen para dar inicio a las auditorías. El propósito de la reunión de apertura es: ✓ Confirmar el plan de auditorías. ✓ Proporcionar un breve resumen de cómo se llevara a cabo las actividades de auditoría. ✓ Confirmar los canales de comunicación. ✓ Proporcionar al auditado la oportunidad de realizar preguntas. Finaliza la reunión de apertura se procede a desarrollar la auditoria de acuerdo a lo establecido en el plan de auditorías. **Recopilación y Verificación de la Información.** Durante la auditoría, por medio de muestreos apropiados deber recopilarse y verificarse la información pertinente a los objetivos, alcances y criterios de la auditoría, incluyendo la relacionada con las	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
		interrelaciones entre funciones, actividades y procesos. Toda la información que se verifique constituye evidencia de la auditoria y se registra en la lista de verificación. - **Hallazgos de la Auditoría.** La evidencia de la auditoria debe ser evaluada para generar los hallazgos de la auditoría, los cuales pueden indicar tanto como conformidad como no conformidad con los criterios de auditoría, estas deben ser aclaradas en la lista de verificación. Cuando se presente una no conformidad el auditor debe registrarla en el formato de Acción Correctivas o Preventiva, y llevarlas a reunión con el equipo auditor. - **Preparación de las conclusiones de la Auditoría.** El equipo auditor debe reunirse antes de la reunión de cierre para: ✓ Revisar los hallazgos de la auditoría y cualquier otra información apropiada recopilada durante la auditoría. ✓ Acordar las conclusiones de la auditoría. ✓ Preparar las conclusiones si estuviera especificado en los objetivos. ✓ Comentar el seguimiento de la auditoría. - **Realización de la Reunión de cierre.** Consiste en comunicar a los auditados de manera verbal o escrita los hallazgos de la auditoría y las conclusiones de la misma. Si está especificado en los objetivos de la auditoría se deben presentar recomendaciones para la mejora.		
6	Preparación, Aprobación y Distribución del Informe de la Auditoría	El representante a la gerencia es el responsable de la preparación y del contenido del informe de la auditoría y debe incluir o hacer referencia a lo siguiente: - Los objetivos de la auditoría. - El alcance de la auditoría. - La identificación de los procesos auditados. - La identificación del líder del equipo auditor y de los miembros del equipo auditor. - Las fechas y los lugares donde se realizaron las actividades de auditoría. - Los criterios de la auditoría. - Análisis de la auditoría, se especifican las no conformidades y oportunidades de mejora. - Las conclusiones de la auditoría. El informe de auditorías se emitirá en un periodo de ocho días hábiles, si esto no es posible debe comunicarse a la organización las razones del retraso y acordar una nueva fecha.	Representante de la Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados	Formato Informe de Auditoría **F-AD-07**

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	*RESPONSABLE ACTIVIDAD*	*REGISTRO*
		Si la auditoría interna es contratada con una empresa externa, se utilizará el formato estipulado por el auditor para la presentación del informe.		
7	Seguimiento	Después que los responsables de los procesos auditados han recibido en informes de auditorías debe planificar e implementar las acciones necesarias para eliminar las no conformidades y registrar las oportunidades de mejora; el auditor realiza el seguimiento de la auditoría dentro de los plazos acordados. Se considera la auditoría como finalizada cuando todas las no conformidades han sido corregidas.	y auditores de la organización o contratados	Formato Informe de Auditoría **F-AD-07**
8	Criterios Para La Selección Del Auditor Interno	La fiabilidad en el proceso de auditoría y la confianza en el mismo depende de la competencia de quienes llevan a cabo la auditoría, por esta razón se establecen a continuación los criterios para la selección de las auditorías internas. - Educación: Profesional o especialista en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Formación. Auditor interno Integral. Conocimientos en: Métodos y técnicas relativos a la calidad, terminología específica del sector, características técnicas de los procesos y productos, y prácticas especificas del sector. - Experiencia: Haber realizado o participado en auditorías internas	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A

Registros

F-AD-05 Formato lista de chequeo Auditoría Interna
F-AD-09 Formato Plan de Auditorías
F-AD-07 Formato Informe de Auditoría

ANEXOS

N/A

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	26/02/2018	Creación del procedimiento

6.9.9 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

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

Esta revisión permitirá:

a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;

b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;

c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;

d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;

e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;

f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;

g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

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

Tabla 67 Documentos de revisión por la alta dirección.

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
F-AD-08 Formato informe revisión por la alta dirección	Ver anexo (42)
F-AD-06 Formato revisión por la alta dirección	Ver anexo(41)

óptica comprometidos con tu visión	**PROCEDIMIENTO REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN**	**Código: PD-AD-05**
		Versión: 01
		Fecha: 26/02/2018

OBJETO

Revisar a intervalos planificados el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **GV óptica**, mediante la identificación, compilación de información de entrada, aplicación de metodologías y/o técnicas para el análisis, medición y seguimiento establecidos por **GV óptica** , con el fin de asegurar la conveniencia, adecuación, eficacia y mejoramiento continuo del Sistema.

ALCANCE

Inicia con la compilación de la información de entrada y la elaboración y revisión del informe previo, continúa con la reunión para la revisión por la dirección y finaliza con la definición, incorporación y seguimiento de acciones de mejoramiento definidas en la reunión.

DEFINICIONES

1.1. Adecuación: suficiencia de las acciones para cumplir los requisitos.

1.2. Alta Dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan el más alto nivel de la organización.

1.3. Conformidad: cumplimiento de un requisito.

1.4. Conveniencia: grado de alineación o coherencia del objeto de revisión con las metas y políticas organizacionales.

1.5. No conformidad: incumplimiento de un requisito.

1.6. Revisión: actividad emprendida para asegurar la conveniencia, la adecuación y eficacia del tema objeto de la revisión con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

1.7. Revisión del Sistema: actividad emprendida para asegurar la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad de la implementación e implantación del Sistema.

RESPONSABLES

Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS
Decreto 1072 de 2015
Resolución 1111 de 2017

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD.

NO.	***ACTIVIDAD***	***DESCRIPCION***	**RESPONSABLE ACTIVIDAD**	***REGISTRO***
1	**Revisión**	La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Revisión por la Alta Dirección **F-AD-06**

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	**RESPONSABLE ACTIVIDAD**	*REGISTRO*
2	**Definir los parámetros de la revisión**	a. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; b. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma; c. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados; d. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; e. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos; f. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios; g. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; h. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua; i. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Revisión por la Alta Dirección **F-AD-06**

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	RESPONSABLE ACTIVIDAD	*REGISTRO*
		j. intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo; k. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa; l. Determinar si promueve la participación de los trabajadores; m. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen; n. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo; o. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos; p. inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa; q. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo; r. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores; s. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos; t. identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.		

NO.	*ACTIVIDAD*	*DESCRIPCION*	RESPONSABLE ACTIVIDAD	*REGISTRO*
		u. identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo; v. identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo; w. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; e x. identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.		
3	**Documentar los resultados**	Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quien deberá definir e. implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato Informe Revisión por la Alta Dirección

REGISTROS.

F-AD-08 Formato Informe Revisión por la Alta Dirección
F-AD-06 Formato Revisión por la Alta Dirección

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

7. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**
01	26/02/2018	Creación del procedimiento

6.10 MEJORA CONTINUA

Para la empresa GV óptica es suma importancia la mejora continua en el SG-SST puesto que esta permite optimizar el SG-SST y además permite detectar errores, acciones y tareas poco efectivas que no son aceptadas por los colaboradores.

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

ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La empresa cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual permite que se defina la implementen acciones de mejora con el fin de optimizar, estabilizar y controlar los procesos del SG-SST, además mediante estas acciones

Garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Tabla 68. Documentos acciones correctivas y preventivas

DOCUMENTO	(ANEXO SI APLICA)
F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna	N/A
F-AD-07 Formato Informes de Auditorías	Ver anexo(40)
F-AD-08 Formato Informe Revisión por la Alta Dirección	Ver anexo(42)
F-AD-06 Formato Revisión por la Alta Dirección	Ver anexo(41)
F-AD-04 Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y de Mejora	Ver anexo(21)

óptica comprometidos con tu visión	**PROCEDIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS,PREVENTIVAS Y DE MEJORA**	Código: PD-AD-02 Versión: 01 Fecha: 04/02/2018

OBJETO

Establecer las directrices para el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, asegurando el mejoramiento continuo de los procesos, permitiendo la identificación, implementación y seguimiento de acciones correctivas, preventivas o de mejora según corresponda.

ALCANCE

Aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de GV óptica*.*

DEFINICIONES

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

1.2. Acción preventiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.

1.3. Acción de mejora. Acción tomada para mejorar la eficacia de los procesos, que no es generada a través de no conformidades.

1.4. Conformidad. Cumplimiento de un requisito.

1.5. No conformidad. Incumplimiento de un requisito.

RESPONSABLES

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

Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la empresa o contratados.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Legislación vigente.
Decreto 1072 de 2015
Resolución 1111 de 2017.

DESCRIPCIÓN

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
1	Identificación de las fuentes de información para la toma de acciones.	Para el desarrollo de acciones correctivas y/o preventivas es necesaria la identificación de las fuentes de información para la toma de acciones que conlleven a la eliminación y/o prevención de las mismas según corresponda. Estas pueden ser las siguientes: Reclamación de los clientes y/o partes interesadas. Quejas de los clientes. Resultado de auditorías internas. Incumplimiento de objetivos del SG-SST. Resultados de mediciones. A partir del análisis de conformidad de la información anterior y/o cualquier fuente que GV óptica**,** considere, se deben establecer acciones preventivas o correctivas para la eliminación de problemas reales o potenciales que afecten de cualquier manera el buen desempeño de la organización.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	N/A
2	Revisión de conformidades y las No conformidades	Para efectuar la revisión de las conformidades y no conformidades potenciales en GV óptica**,** se debe evaluar que elemento ha sido no conforme, cuando se presentó, su frecuencia e impacto, donde se presentó y su posible responsable. Para la realización de ésta, es necesaria la determinación de los problemas reales y/o potenciales en los procesos y/o productos, los datos que lo sustentan y el requisito que se incumple.	auditores de la organización o contratados	Formato lista de chequeo de Auditoría Interna F-AD-05 Formato Informes de Auditorías F-AD-07
4	Determinación de las causas de la no conformidad real o potencial.	Una vez revisada la conformidad o no conformidad potencial se debe identificar las posibles causas que conllevaron o pueden ocasionar un problema que afecte la calidad del producto y/o cualquier otra variable de interés para GV óptica, este análisis de causas se debe evidenciar en el formato de Acción correctiva o preventiva, este debe realizarse por medio de cualquier técnica que permita la identificación de causas para la eliminación del problema.	auditores de la organización o contratados	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
5	Evaluación y determinación de acciones que permitan la eliminación del problema real o potencial.	Una vez determinadas las causas se debe evaluar qué acciones o planes de acción que se implementarán para la eliminación de las mismas, con el objeto de minimizar las fuentes de origen de la no conformidad real o potencial, estas acciones o planes se deben evidenciar en el formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04 Para la evaluación de las acciones a tomar se deben tener en cuenta las variables que puedan interferir, tales como costos, tiempo, espacio, entre otras con el fin de determinar acciones eficaces al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04
6	Revisión y seguimiento de la eficacia de las acciones correctivas tomadas.	Una vez implementadas las acciones o planes de acción es necesario evaluar la eficacia de las mismas, con el objeto de dar por cerrada o abierta la no conformidad según corresponda. Esta revisión de la eficacia se debe evidenciar en el formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora. Conforme al resultado de esta revisión se debe evidenciar el estado de la acción (Abierta o Cerrada). La responsabilidad de establecer el estado de la acción correctiva debe recaer sobre una persona de GV ÓPTICA**, competente** y diferente a quien inicia la acción con el objeto de garantizar la imparcialidad de la misma.	Gerente, Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.	Formato Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE ACTIVIDAD	REGISTRO
7	**Acción de mejora**	Las acciones de mejora que se tomen con el objeto de beneficiar el desarrollo de cualquier proceso en la empresa GV óptica**,** se evidenciarán en el formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04, con el objeto de resaltar y motivar las mejoras de cada proceso.	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato de Reporte y Seguimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y/o Mejora F-AD-04

REGISTROS

F-AD-05 Formato lista de chequeo de Auditoría Interna
F-AD-07 Formato Informes de Auditorías
F-AD-08 Formato Informe Revisión por la Alta Dirección
F-AD-06 Formato Revisión por la Alta Dirección
F-AD-04 Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y de Mejora

CONTROL DE ELABORACIÓN

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

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

RELACION DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIO REALIZADO**

6.10.1 SISTEMA DE MEDICIÓN Y CONTROL

Al momento de realizar la evaluación y el control conviene establecer los indicadores, estos deben ser cualitativos y cuantitativos, por medio de los cuales se evalúa la estructura, el proceso y los resultaos del SG-SST realizando el debido seguimiento. Estos indicadores deben alinearse con los requisitos del decreto 1072 del 2015 y según los estándares de la resolución 1111 de 2017.

En la siguiente tabla se proporciona información acerca de la matriz de los indicadores de estructura con las actividades relacionadas por la gerencia en cuanto a la implementación del sistema lo cual demuestra el compromiso de la alta gerencia para su realización y la importancia del cuidado a los colaboradores

Tabla 69. Matriz de indicadores del SG- SST

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de A.T ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	IFAT =(N° TOTAL DE A.T EN EL AÑO / N° HHT AÑO)*K	Página Web ARL SURA y Gestión Humana	Coordina dor de SST	Anual	Número	Por cada 100 trabajadores, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año.
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de A.T incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	IFIAT=(N° DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD / N° HHT AÑO)*K	Página Web ARL SURA y Gestión Humana	Coordina dor de SST	Anual	Número	Por cada 100 trabajadores, se presentan X Accidentes de Trabajo con incapacidad en el año.

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
RESULTADO	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	ISAT= (N° DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO / N° HHT AÑO)*K	Página Web ARL SURA y Gestión Humana	Coordinador de SST	Anual	Días	Por XXX horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo XX días (XXX horas).
RESULTADO	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.	ILIAT=IFIAT *ISAT 1000	DEL IFIAT E ISAT	Coordinador de SST	Anual		
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período.	TA = N° AT / N° PROMEDIO DE TRABAJADORES	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	Por cada XX trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el período.
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
RESULTADO	Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	Por cada XX trabajadores expuestos se presentan X enfermedad laboral en el período.

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
			"Z") * 10n.					
RESULTADO	Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10n	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	Por cada XX trabajadores expuestos se presentan X enfermedad laboral en el período.
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	IFA=N° DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO * 240.000 HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO	SST	Coordinador de SST	Anual	Número	Por XXXXXX horas trabajadas al año se presentan XXXX eventos incapacitantes por enfermedad común.
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el Porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.	%TP=N° DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO *100 N° DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO	SST	Coordinador de SST	Anual	Porcentaje	Se perdió en el 2016, el XX% de tiempo por incapacidades.
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST.	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADA UNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Coordinador de SST Vigía Ocupacional Otras áreas	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST.	(Nro. DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODOEN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTA SEN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Coordinador de SST	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST.	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADAUNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Coordinador de SST Vigía Ocupacional Otras áreas	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST.	(Nro. DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODOEN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTA SEN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Coordinador de SST	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST.	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADAUNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Coordinador de SST Vigía Ocupacional Otras áreas	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados.	Nro. TOTAL DE PELIGROS INTERVENIDOS EN EL PERIODO/TOTAL DE PELIGROS IDENTIFICADOS	INSPECCIONES DE SEGURIDAD MATRIZ DE RIESGOS INVESTIGACIO NES DE AT	Coordinador de SST	Semestral	Porcentaje	XX% de peligros intervenidos

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
				REPORTES DEL COPASST				
PROCESO	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad.	Nro. DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS/ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/incidentes investigados.	Nro. DE ACCIDENTES/INCIDENTESINVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES/ INCIDENTES	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de investigacion es realizadas
PROCESO	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede.	Nro. DE SIMULACROS REALIZADOS/NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
PROCESO	Nro. conformidades	Porcentaje de Nro. Conformidades solucionadas.	Nro. No Conformidades Solucionadas/ Nro. No conformidades halladas	REGISTRO DE ACCIONES CORRECTIVAS Y/O PREVENTIVAS	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Trimestral	Porcentaje	XX% de No conformidades Resueltas
PROCESO	Reporte de incidentes de trabajo	Porcentaje de trabajadores que reportan incidentes.	Nro. Trabajadores que reportan incidentes/Nro. Trabajadores en la empresa	Formato reporte de accidentes incidentes de trabajo	Trabajador Jefe inmediato	Trimestral	Porcentaje	XX% de Trabajadores que reportan incidentes
PROCESO	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad.	Nro. DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS/ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/incidentes investigados.	Nro. DE ACCIDENTES/INCIDENTES INVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES/ INCIDENTES	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de investigacion es realizadas

MATRIZ DE INDICADORES DEL SG-SST								
Tipo de indicador	**Nombre indicador**	**Definición**	**Cómo se mide**	**Fuente de información**	**Responsable**	**Frecuencia de medición**	**Unidad**	**Interpretación**
PROCESO	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede.	Nro. DE SIMULACROS REALIZADOS /NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Semestral	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados
PROCESO	Nro. conformidades	Porcentaje de Nro. Conformidades solucionadas.	Nro. No Conformidades Solucionadas/ Nro. No conformidades halladas	REGISTRO DE ACCIONES CORRECTIVAS Y/O PREVENTIVAS	Gerente Vigía Ocupacional Área de Gestión de la SST	Trimestral	Porcentaje	XX% de No conformidades Resueltas

Esta matriz de indicadores es de suma importancia ya que permite medir el grado de cumplimiento y las medidas adoptadas en cuanto al SG-SST

Esta información da pie para establecer metas y estudios comparativos con las acciones implementadas y así garantizar un veras cumplimiento de los requisitos de la norma.

Al tener esta información se pueden establecer metas y análisis comparativos con las acciones implementadas. De este modo se garantiza el cumplimiento de lo exigido por la ley.

6.10.2 Evaluación de los Estándares Mínimos de acuerdo diseño del SG-SST en GV óptica

De acuerdo al diseño realizado a la empresa GV óptica esta se encuentra en un 25% según la evaluación de Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017, lo cual demuestra que toda la fase del planear ha sido cumplida.

Tabla 70. Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST			
Nivel de evaluación	Porcentaje de Cumplimento		
Critico		TOTAL	25%

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1111 de 2017.Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Conforme a la interpretación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 1111 de 2017, la empresa GV óptica obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 25% lo que indica que su nivel de evaluación es crítico aun después de contar con el diseño para obtener un buen cumplimiento es pertinente que continúe con las fases que están posterior al planear, las cuales son hacer, verificar y actuar.



7. CONCLUSIONES

Durante la investigación acerca del diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizada a la empresa GV óptica se evidencio un comportamiento interesante en el desarrollo administrativo con una amplia visión, uno de los parámetros importantes es el análisis externo (MEFE) el cual permitió concluir que en el sector óptico hay un gran número de oportunidades debido a la alta demanda del servicio, aparte que esta, cuenta con optómetra propio lo que la hace fuerte frente a la competencia y tiene una buena reacción frente a los cambios que exige el entorno, en cuanto a las amenazas debe crear estrategias de mercado que le permita atraer un mayor número de clientes y procurar mitigar las amenazas que se presentan.

En el análisis interno realizado a la empresa GV óptica se utilizó como herramienta la matriz de análisis interno (MEFI) por medio se esta se hallaron varios aspectos para mejorar como lo son la rentabilidad, la lealtad y satisfacción del cliente este último reflejado en un servicio pos venta, es necesario hacer una intervención en estos aspectos para fortalecer y lograr un mayor crecimiento, dentro de estas debilidades se encuentra la no implementación del SG-SST el cual debe estar como mínimo en su etapa inicial pues su no implementación trae como consecuencia sanciones de ley.

Para el análisis del sector fue de suma importancia tomar como referente las cinco fuerzas de Porter, esta herramienta permitió comprender las variables que más influyen en su entorno y que se convierten en importantes oportunidades para la mejora continua, un servicio de calidad, agilidad en los procesos y accesibilidad de estos frente a la competencia es lo que marca la diferencia, debe fortalecer debilidades como un alto reconocimiento eso se logra si dejar de hacer mercadeo y con un excelente servicio.

El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo cumplir con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo establecer programas direccionados a la prevención de las enfermedades y los accidentes de trabajo, por tal motivo esta investigación se hace muy importante para la empresa pues esta con contaba con él.

Los indicadores son una herramienta fundamental que permite evaluar y medir el desempeño del Sistema de Gestión, ya que estos permiten identificar el grado de cumplimiento y el compromiso de la gerencia en cuanto a la implementación del SG-SST.

8. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la empresa GV óptica la contratación de un profesional que implemente el diseño del SG-SST, con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante establecer el vigía ya que este se hará responsable de algunas funciones pertenecientes del sistema participando en actividades tales como: promoción, divulgación e información sobre seguridad y salud en el trabajo a todos los integrantes de la empresa con el objetivo que todos intervengan en las actividades que se programen.

Se le recomienda a la empresa GV óptica dar a conocer a cada integrante, el diseño del sistema para que se cumpla lo establecido según la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, también debe mantener disponibles y actualizados los formatos, registros y procedimientos para todos los colaboradores de la empresa, velar por su difusión y aplicación con el propósito de medir de forma veraz y efectiva los objetivos del sistema.

Se recomienda capacitar al personal en el autocuidado, acerca de los riesgos que se puedan generar en su lugar de trabajo y a su vez permita la prevención de los accidentes e incidentes laborales.
Se le recomienda dar una inducción en el momento de la contratación de un nuevo empleado donde se le brinde información clara que le facilite integrarse rápidamente al lugar de trabajo, cuanta más información se le suministre, más fácil será el proceso de socialización quedando así claro cuál será la función principal a realizar y el objetivo de su cargo, minimizando la probabilidad de generar accidentes e incidentes relacionados con su actividad laboral.

BIBLÍOGRAFIA

BERNAL T., Cesar A. Metodología de la Investigación para administración, económica, humanidades y ciencias sociales. PERSON Educación. 2006. Pág. 56.

BETANCOURT GUERRERO, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición. McGrawHill. 2006. Pág. 54.

DAVID, Fred. Conceptos de Administración estratégica. Pearson Educación 2013

GÓMEZ, Marcelo M. Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Editorial bruja. 1ra Edición. 2006. Pág. 51.

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

MURILLO V, Guillermo – ZAPATA D., Álvaro – MARTÍNEZ C., Jenny – AVILA D., Hernán – SALAS P., Jairo – LÓPEZ A., Hernán. TEORIAS CLÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL MANAGEMENT. ECOE Ediciones, 2007. Pág. 12.

PÈREZ V., Pastor E y MÚNERA V., Francisco N. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (ISO 9001: 2000) en cooperativas y empresas de económica solidaria. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. 2007. Pág. 50-51.

RAMAZZINI, Bernardino. De MorbisArtificum Diatriba, Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. Siglo XVIII. Edición Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Hispagraphis, S.A. 2011. Traducido. Pág. 38.

SAMPIERI, Roberto H., FERNÁNDEZ C., Carlos, BAPTISTA L., María del Pilar. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc Graw Hill. 5ta. Ed. 2010. Pág. 79.

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

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gerencia estratégica: planeación y gestión. Teoría y metodología. Bogotá. 2010.

BETANCOURT GUERRERO, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad.

DAVID, Fred. Conceptos de Administración estratégica. Pearson Educación 2013

WEBGRAFÍA

ALVARADO P., Daniel. – MORA D., Oscar M. Universidad Lasalle. http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4097/T11.08%20A96d.pdf?sequence=1. 2008.

ARAGÓN N., Luisa A. Universidad Católica. http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1440/2/RAE.pdf. 2013.

Banco de la Republica. Biblioteca virtual. Rafael Uribe Uribe. http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/biografias/uribrafa.htm.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 del 24 de enero del 1979. Congreso de Colombia. 1979. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177. 1979.

Colombia Digital. Conectividad y tecnología: 10 tendencias de consumo a 2020. https://colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/8114-conectividad-y-tecnologia-10-tendencias-de-consumo-a-2020.html

Colombia exporta servicios. oportunidades de exportación en servicios. http://www.colombiaexportaservicios.co/oportunidades-de-exportacion-en-servicios/y-su-empresa-ya-hace-parte-de-alguna-asociacion

Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad Industrial. http://ccs.org.co/asistencia_interna.php?idtema=1. Publicación del 5 diciembre del 2016.

DANE. Boletín técnico importaciones. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/importaciones/bol_impo_ene18.pdf.Ibíd., Boletín técnico importaciones

DINERO. Crecimiento del PIB de Colombia fue de 1,8% en el 2017. http://www.dinero.com/economia/articulo/pib-colombia-2017/255503

DINERO. Inflación en febrero vario 0,71% impulsada por los costos de pensiones estudiantiles.http://www.dinero.com/economia/articulo/inflacion-en-febrero-de-2018-segun-el-dane/256073

DUITAMA C., Deisy C. – ESPITIA R., Lina P. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1495. 2015.

El colombiano. Las TIC guardan revolución para la salud. http://www.elcolombiano.com/antioquia/las-tic-revolucionaran-la-atencion-de-la-salud-XE5006044

EL ESPECTADOR. Gastos en el sector salud. internet:https://www.elespectador.com/opinion/gastos-en-el-sector-salud-columna-627149

El País. Colombia tendría 50 millones de ciudadanos en 2018. http://www.elpais.com.co/colombia/tendria-50-millones-de-ciudadanos-en-2018.html

El País. Colombia tendría 50 millones de ciudadanos en 2018. http://www.elpais.com.co/colombia/tendria-50-millones-de-ciudadanos-en-2018.html

EL TIEMPO. Colombia superó las metas en educación para 2017. http://www.eltiempo.com/vida/educacion/resultados-del-indice-sintetico-de-calidad-educativa-2017-86552

FONSECA R., Adriana C. Universidad Católica. http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2819/2/RAE%20TRABAJO%20CAROLINA.pdf. 2015.

MINISTERIO DE GOBIERNO, DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN NACIONAL Y DE SALUD. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1108 del 31 de mayo de 1994. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6966. 1994.
MINISTRO DE GOBIERNO. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629. 1994.

Ministerio del Trabajo. Comité de Convivencia Laboral. http://www.mintrabajo.gov.co/medios-julio-2012/746-empresas-a-crear-comite-contra-el-acoso-laboral.html. 2012.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html. 1950.

MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614 del 14 marzo de 1984. 1984. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357. 1984.

Ministerio del Trabajo. Ley 57 de 1915 la Salud Ocupacional. http://mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/ley-57-de-1915-la-salud-ocupacional. Colombia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 100 del 23 diciembre del 1993. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html. 1993.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 171 del 1 de febrero del 2016. http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FE

BRERO%20DE%202016.pdf. 2016.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015. http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html. Art. 1.1.1.1. 2015.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1443 del 31 de julio del 2014. http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html. 2014.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1477 del 5 de agosto del 2014. https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYz5bJ9djQAhXJ7SYKHX2wCr4QFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F2096-decreto1477del5deagostode2014.html&usg=AFQjCNGhrU-honC_F5KYeBhXwaCVCL6PXg&sig2=NK6M88oG-OipnGQNgPfIIg&bvm=bv.139782543,d.eWE. 2014.

MINISTERIO DEL TRABAJO. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562 del 11 de julio del 2012. Gobierno nacional. 2012. http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf. 2012.

Ministerio del Trabajo. República de Colombia. https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwig-52o39vQAhWF5CYKHbuuATMQFggpMAI&url=http%3A%2F%2Fmintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html&usg=AFQjCNFTWaiLkw5B5u1xZw4Xu5_TatVMGw&sig2=eQFbCfD6dgYjICMtEtg7Jw&bvm=bv.139782543,d.eWE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2013 del 06 de junio del 1986. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411. 1986.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf. 1979.

Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Termino de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. https://www.arlsura.com/files/res2013_86.pdf. 1986.

NIETO R., Elsa Ruth. Universidad Libertadores. http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/673/1/NietoRam%C3%ADrezElsaRuth.pdf. 2016.

SENA DE LA REPUBLICA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010 del 23 enero de 2006. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html. 2006.

Organización Internacional del Trabajo. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf. 2009.

Organización internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf. . Turín, Italia. 2009.

Organización Internacional del Trabajo. Misión e impacto de la OIT. http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf. 2011.

Optometría. Evolución natural de la óptica. http://www.fundavisual.edu.ar/info2.html.

QUINTANILLA R., Jenny P. Universidad Lasalle. http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/8520/T50.07%20Q45d.pdf?sequence=1. 2007.

RODAS A., Julián M. Universidad Tecnológica de Pereira. http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/784/61362R685ep.pdf?sequence=1. 2007.

RODRÍGUEZ P., Yeimy F. – ARENAS A., Juan P. Universidad Católica. http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/893/3/RAE.pdf. 2013.

Rostagno, Hugo Francisco. EMPRESALUD. Portal de prevención de riesgos laborales. http://www.empresalud.com.ar/revista/nota/ramazzini-padre-de-la-medicina-del-trabajo/.

Universidad del Quindío. Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi0rfr83_PQAhVQySYKHaMKDLYQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.uniquindio.edu.co%2Fsalud%2Fdescargar.php%3FidFile%3D16360&usg=AFQjCNHSth8uunBNbyFxzKJG8z4P8nHqOQ&sig2=naMYJuGxULrVjUVJ-jAfyA. 2014. [Consulta realizada el 15/12/2016].

World Council of Optometry. Consejo Mundial de Optometria. http://www.worldoptometry.org/.
ZULUAGA R., Francisco. “Cartago la ciudad de los confines del Valle”. Reseña histórica de Cartago. Por Betty Valencia V. Disponible en: http://www.cartago.gov.co/.

GRUPOZFB. Beneficios que reciben las empresas del sector salud dentro de zonas francas. http://www.grupozfb.com/noticias/beneficios_que_reciben_las_empresas_de_salud_dentro_de_zonas_francas

Ministerio de Salud y Protección Social. Ministerio de Salud y Protección Social. http://www.cra.gov.co/seccion/ministerio-de-salud-y-proteccion-social.html

Ópticalia. Un líder hecho a sí mismo Conócenos.://www.opticalia.es/es/conoce-opticalia.html

Optiservices Group. Nosotros. http://www.optiservicesgroupltda.com/nosotros.html.

Organización Mundial de la Salud. http://www.who.int/dg/speeches/2010/educationandhealth_20100920/es/

Portafolio. La importancia de hacer bien las normas. http://www.portafolio.co/opinion/catalina-crane/regulacion-colombia-impulsar-economia-491088

Paho. Crecimiento acelerado de la población adulta de 60 años y más de edad: Reto para la salud pública. http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2796%3A2010-crecimiento-acelerado-poblacion-adulta-60-anos-mas-edad-reto-salud-publica&catid=1796%3Afacts&Itemid=1914&lang=es

Portafolio. Las regalías y la inversión en ciencia y tecnología en Colombia. http://www.portafolio.co/economia/las-regalias-y-la-inversion-en-ciencia-y-tecnologia-en-colombia-506940

Proesa. Trabajo formal en el Sector Salud. ://www.icesi.edu.co/proesa/images/docs/Cuestion-Salud-14.pdf

PROCOLOMBIA. Protección a la inversión extranjera capítulo 1. http://www.inviertaencolombia.com.co/CAP1-Proteccion_a_la_Inversion_Extranjera.pdf

REPORTEDIGITAL. Las TIC, la comunicación en salud y las iniciativas para el cambio social y de comportamiento. http://reportedigital.com/transformacion-digital/tic-comunicacion-salud-cambio-social-comportamiento/

SERVIOPTICA. Nosostros. https://www.servioptica.co/nosotros

Tasa de Cambio- TRM. Devaluación.
Disponible en internet: https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/60819

Vanguardia.Com. Reforma tributaria y la salud. http://www.vanguardia.com/opinion/columnistas/virgilio-galvis-ramirez/384475-reforma-tributaria-y-la-salud

VISION & HEALTH.Reseña. http://www.optiservicesgroupltda.com/nosotros.html

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario Condiciones de salud

	ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	Codigo:F-OP-06 Versión: 01 Fecha: 25/09/2017

El presente formato tiene como finalidad realizar un diagnóstico de las condiciones de salud de la empresa GV ÓPTICA.
Este formato se debe diligenciar de la siguiente manera: Marque con una X acuerdo a las preguntas y no deje espacios, diligencie completamente el formato.

1. DATOS GENERALES

FECHA:			CIUDAD:			
NOMBRE:				C.C		
SEXO:	FEMENIMO:	_____	MASCULINO:	___ ___ _	EDAD:	
ESTATURA (METROS):		_____	ACTIVIDAD QUE REALIZA:			
TIEMPO EN EL OFICIO ACTUAL		AÑOS:	MESES:			

	2. ¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTIICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	**SI**	**NO**
1	¿Enfermedades de corazón?		6
2	¿Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis?		6
3	¿Diabetes (azúcar alta en la sangre)?		6
4	¿Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia?		6
5	¿Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis?		6
6	¿Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura?		6
7	¿Enfermedades digestivas?	1	5
8	¿Enfermedades de la piel?	1	5
9	¿Alergias en piel o vías respiratorias?		5
10	¿Trastornos de audición?		5
11	¿Alteraciones visuales?	1	5
	3. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	**SI**	**NO**
1	¿Hipertensión arterial o tensión alta?		6
2	¿Colesterol o Triglicéridos elevados?		6
	3.1 ¿HA SENTIDO O TENIDO EN ALGÚN MOMENTO EN LOS ULTIMOS 6 MESES?	**SI**	**NO**
1	Dolor en el pecho o palpitaciones		6
2	Ahogo o asfixia al caminar		6
3	Tos persistente por más de 1 mes		6
4	Pérdida de la conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		6
5	Dolor en el pecho o palpitaciones		6
6	Ahogo o asfixia al caminar		
	3.2 ¿TIENE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES HABITOS O COSTUMBRES?	SI	NO
7	¿Fuma? (No importa la cantidad ni la frecuencia)	1	5
8	Toma bebidas alcohólicas semanal o quincenalmente (no importa		6

	la cantidad)		
9	¿Practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, squash, ping – pong, beisbol, otros mínimo 2 veces al mes?	1	5
3.2 ¿TIENE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES HABITOS O COSTUMBRES?		**SI**	**NO**
10	¿Realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana?	1	5
3.3 ¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO EN LOS ULTIMOS 6 MESES ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES EN MIEMBROS SUPERIORES (BRAZOS) O INFERIORES (PIERNAS)?		**SI**	**NO**
11	¿Enfermedades de los músculos, tendones y ligamentos como desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras?		6
12	Enfermedades de los nervios (síndrome del túnel del carpo u otros)		6
13	Fracturas		6
3.4 ¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES?		**SI**	**NO**
14	¿Amputaciones en los brazos o piernas?		6
15	¿Acortamiento de una pierna?		6
16	¿Hernias (inguinal, abdominal)?		6
17	Várices en las piernas		6
3.4.1 ¿HA SENTIDO EN LOS ULTIMOS 6 MESES EN MANOS, BRAZOS, PIES O PIERNAS?		**SI**	**NO**
18	¿Adormecimiento u hormigueo?	1	5
19	¿Disminución de la fuerza?	1	5
20	¿Dolor o inflamación?	1	5
3.5 DURANTE SU TRABAJO SIENTE		**SI**	**NO**
21	Dolor en el cuello	1	5
22	Dolor en los hombros	1	5
23	Dolor en los codos, muñecas o manos	3	3
24	Dolor en la espalda	2	4
25	Dolor en la cintura	1	5
26	Dolor en las rodillas, tobillos o pies	1	5
27	El dolor aumenta con la actividad	1	5
28	El dolor aumenta con el reposo	1	5
4. ACTUALMENTE PRESENTA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES O COMPORTAMIENTOS?		**SI**	**NO**
1	¿Dificultades para dormirse (insomnio)?		**6**
2	¿Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		**6**
3	¿Cansancio, aburrimiento o desgano?	**1**	**5**
4	¿Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos?		**6**
5	¿Consumo de algún medicamento para los nervios o para dormir?		**6**
6	¿Siente que no puede manejar los problemas de su vida?	**1**	**5**
7	Dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, trastornos intestinales, baja moral, descontento con el trabajo?		**6**
8	¿Tiene dificultad en la comunicación con sus compañeros y jefes?		**6**
9	¿Ha tenido problemas de salud a causa de su trabajo?		**6**
10	¿Tiene problemas con sus familiares?		**6**

Anexo 2 Ficha de entrevista a gerente de GV óptica

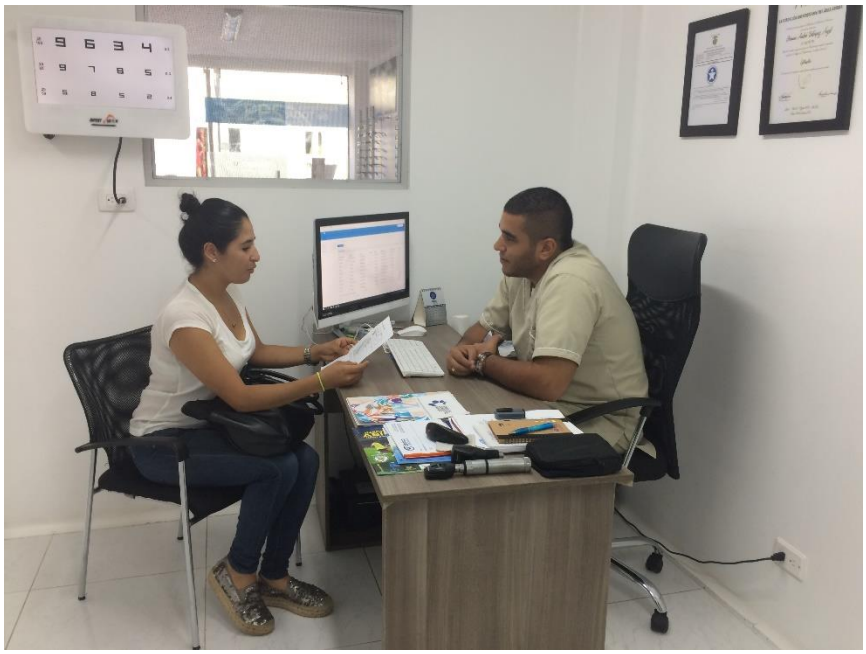
CIUDAD:	Cartago-valle	**FECHA:**	12/03/2018	**LUGAR:**	GV ÓPTICA	**HORA:**	4:00 PM
NOMBRE DE QUIEN REALIZO LA ENTREVISTA	Viviana Venegas	**ENTREVISTADO**		Germán Velásquez	**CARGO:**	Gerente	
CARACTERISTICAS DE LA ENTREVISTA: Se diseñó un cuestionario integrado por 10 preguntas cerradas, orientado al Gerente de la empresa Gv Óptica el doctor Germán Velásquez con el fin de obtener información sobre el manejo que se le ha dado al concepto del programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.							
TÉCNICA: Entrevista participativa e individual, se realizó de manera personal arrojando como resultado la evidencia de una serie de necesidades existentes y la importancia del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.							

¿La empresa Gv Óptica cuenta con el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?	
¿Por qué no se ha realizado el sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo?	
¿Conoce usted la importancia de implementar en su empresa este sistema?	
¿Qué importancia tiene para la óptica las personas que laboran en ella?	
¿Tiene conocimiento de cuáles son los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de su empresa?	
¿Cree usted que el espacio y los enseres con los que cuenta la óptica son los apropiados para que el personal ejerza sus labores?	
¿El personal de Gv Óptica está capacitado en caso de una emergencia?	
¿Ha recibido información sobre el decreto 1111 de 2017, que trata sobre el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	
¿En los últimos 6 meses se ha presentado algún accidente o incidente laboral?	
¿Cree usted que es importante crear una cultura de prevención en la óptica?	

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a la información suministrada en la entrevista realizada por linda Silvana Henao al Gerente de GV óptica el día 26de enero de 2018.

Anexo 3 Registro fotográfico de entrevista a gerente de GV óptica

Figura 6. Entrevista con gerente de GV óptica



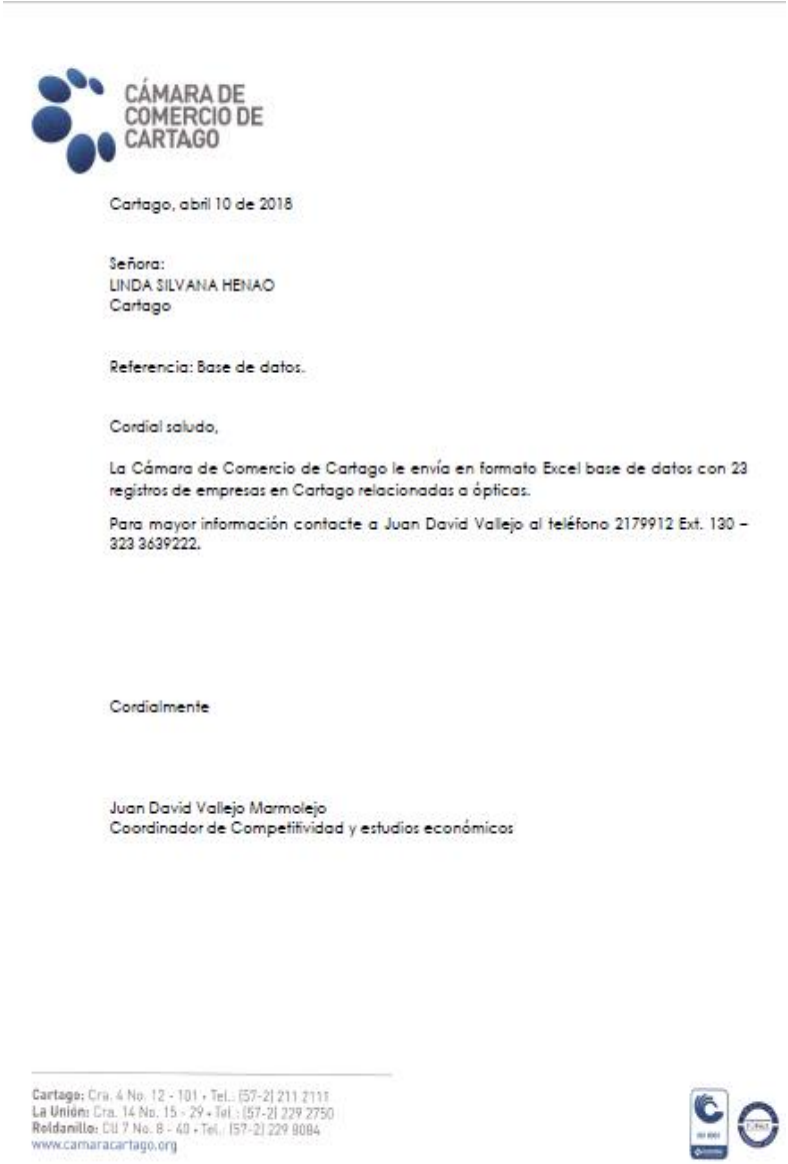
Fuente: VANEGAS. V 26 de Enero de 2018

Figura 7. Entrevista con GV optica



Fuente: VANEGAS. V 26 de Enero de 2018

Anexo 4 Respuesta solicitud base de datos cámara de comercio



CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGO

Cartago, abril 10 de 2018

Señora:
LINDA SILVANA HENAO
Cartago

Referencia: Base de datos.

Cordial saludo,

La Cámara de Comercio de Cartago le envía en formato Excel base de datos con 23 registros de empresas en Cartago relacionadas a ópticas.

Para mayor información contacte a Juan David Vallejo al teléfono 2179912 Ext. 130 – 323 3639222.

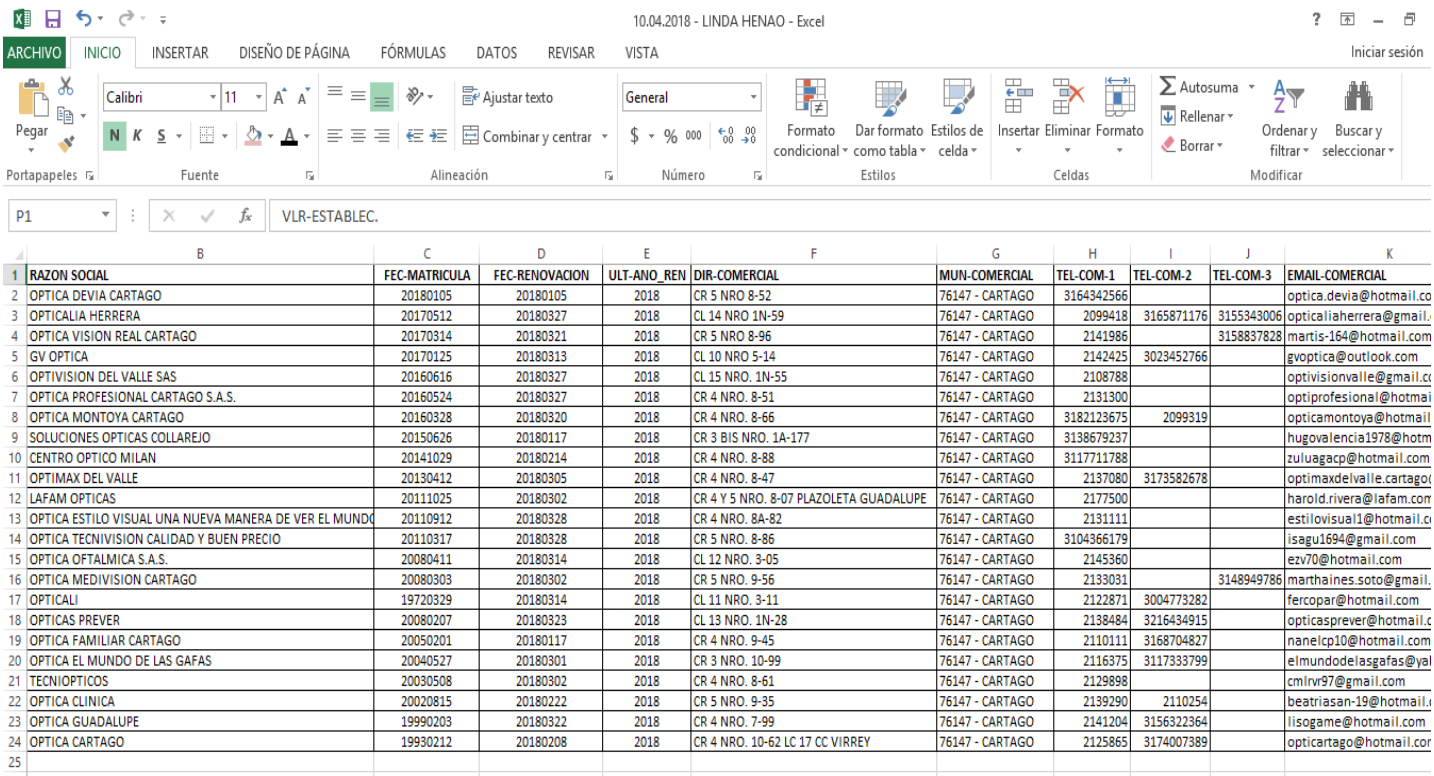
Cordialmente

Juan David Vallejo Marmolejo
Coordinador de Competitividad y estudios económicos

Cartago: Cra. 4 No. 12 - 101 • Tel.: (57-2) 211 2111
La Unión: Cra. 14 No. 15 - 29 • Tel.: (57-2) 229 2750
Roldanillo: Cll 7 No. 8 - 40 • Tel.: (57-2) 229 9084
www.camaracartago.org

Fuente: Cámara de comercio

Anexo 5 Base de datos de cámara de comercio ópticas en Cartago



	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	RAZON SOCIAL	FEC-MATRICULA	FEC-RENOVACION	ULT-ANO_REN	DIR-COMERCIAL	MUN-COMERCIAL	TEL-COM-1	TEL-COM-2	TEL-COM-3	EMAIL-COMERCIAL
2	OPTICA DEVIA CARTAGO	20180105	20180105	2018	CR 5 NRO 8-52	76147 - CARTAGO	3164342566			optica.devia@hotmail.co
3	OPTICALIA HERRERA	20170512	20180327	2018	CL 14 NRO 1N-59	76147 - CARTAGO	2099418	3165871176	3155343006	opticaliaherrera@gmail.
4	OPTICA VISION REAL CARTAGO	20170314	20180321	2018	CR 5 NRO 8-96	76147 - CARTAGO	2141986		3158837828	martis-164@hotmail.com
5	GV OPTICA	20170125	20180313	2018	CL 10 NRO 5-14	76147 - CARTAGO	2142425	3023452766		gvoptica@outlook.com
6	OPTIVISION DEL VALLE SAS	20160616	20180327	2018	CL 15 NRO. 1N-55	76147 - CARTAGO	2108788			optivisionvalle@gmail.co
7	OPTICA PROFESIONAL CARTAGO S.A.S.	20160524	20180327	2018	CR 4 NRO. 8-51	76147 - CARTAGO	2131300			optiprofesional@hotmai
8	OPTICA MONTOYA CARTAGO	20160328	20180320	2018	CR 4 NRO. 8-66	76147 - CARTAGO	3182123675	2099319		opticamontoya@hotmail
9	SOLUCIONES OPTICAS COLLAREJO	20150626	20180117	2018	CR 3 BIS NRO. 1A-177	76147 - CARTAGO	3138679237			hugovalencia1978@hotm
10	CENTRO OPTICO MILAN	20141029	20180214	2018	CR 4 NRO. 8-88	76147 - CARTAGO	3117711788			zuluagacp@hotmail.com
11	OPTIMAX DEL VALLE	20130412	20180305	2018	CR 4 NRO. 8-47	76147 - CARTAGO	2137080	3173582678		optimaxdelvalle.cartago(
12	LAFAM OPTICAS	20111025	20180302	2018	CR 4 Y 5 NRO. 8-07 PLAZOLETA GUADALUPE	76147 - CARTAGO	2177500			harold.rivera@lafam.com
13	OPTICA ESTILO VISUAL UNA NUEVA MANERA DE VER EL MUNDO	20110912	20180328	2018	CR 4 NRO. 8A-82	76147 - CARTAGO	2131111			estilovisual1@hotmail.c
14	OPTICA TECNIVISION CALIDAD Y BUEN PRECIO	20110317	20180328	2018	CR 5 NRO. 8-86	76147 - CARTAGO	3104366179			isagu1694@gmail.com
15	OPTICA OFTALMICA S.A.S.	20080411	20180314	2018	CL 12 NRO. 3-05	76147 - CARTAGO	2145360			ezv70@hotmail.com
16	OPTICA MEDIVISION CARTAGO	20080303	20180302	2018	CR 5 NRO. 9-56	76147 - CARTAGO	2133031		3148949786	marthaines.soto@gmail.
17	OPTICALI	19720329	20180314	2018	CL 11 NRO. 3-11	76147 - CARTAGO	2122871	3004773282		fercopar@hotmail.com
18	OPTICAS PREVER	20080207	20180323	2018	CL 13 NRO. 1N-28	76147 - CARTAGO	2138484	3216434915		opticasprever@hotmail.c
19	OPTICA FAMILIAR CARTAGO	20050201	20180117	2018	CR 4 NRO. 9-45	76147 - CARTAGO	2110111	3168704827		nanelcp10@hotmail.com
20	OPTICA EL MUNDO DE LAS GAFAS	20040527	20180301	2018	CR 3 NRO. 10-99	76147 - CARTAGO	2116375	3117333799		elmundodelasgafas@yal
21	TECNIOPTICOS	20030508	20180302	2018	CR 4 NRO. 8-61	76147 - CARTAGO	2129898			cmlrvr97@gmail.com
22	OPTICA CLINICA	20020815	20180222	2018	CR 5 NRO. 9-35	76147 - CARTAGO	2139290	2110254		beatriasan-19@hotmail.c
23	OPTICA GUADALUPE	19990203	20180322	2018	CR 4 NRO. 7-99	76147 - CARTAGO	2141204	3156322364		lisogame@hotmail.com
24	OPTICA CARTAGO	19930212	20180208	2018	CR 4 NRO. 10-62 LC 17 CC VIRREY	76147 - CARTAGO	2125865	3174007389		opticartago@hotmail.cor
25										

Fuente: Cámara de comercio

Anexo 6 Cuestionario entrevista Medivisión

ENTREVISTA					
Ciudad:	Cartago valle -	Fecha:	02/04/2018	Hora:	3:15 pm
Entrevista dirigida a: Medivisión					
Nombre de quien realizo la entrevista	Viviana Vanegas	**Entrevistado:**	**Daniela Canabal**	**Cargo:**	**Asesora**

	ENUNCIADO	RESPUESTA
1	**¿**Qué imagen tienen los consumidores en comparación con la competencia?	La mayoría de los pacientes que vienen a la óptica es porque ya tienen trayectoria y porque les ha gustado mucho la valoración que les hace la doctora.
2	¿Cómo califica la calidad de los productos que ofrecen?	La calidad de los productos es buena, trabajamos con laboratorios que nos ofrecen garantías sobre los lentes que vendemos.
3	¿Garantiza la calidad de sus productos sobre las expectativas y necesidades de los consumidores?	Si, a los pacientes le entregamos el producto el cual le hayamos hablado en la asesoría, ellos pueden venir acá si sienten alguna molestia en la formula o algo por el estilo, ellos se pueden acercar y acá les damos las garantías.
4	¿Los precios de venta público se encuentran estandarizados en relación a la competencia?	Si los precios en realidad soy muy similares en casi todas las ópticas.
5	¿Cómo catalogo la efectividad del servicio de atención al cliente?	La efectividad en el servicio al cliente se les atiende lo más amable posible, se resuelven dudas e inconformidades que sientan en el momento de la asesoría y también después de esta.
6	¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Claro que si, pues es un sistema que ya tiene que estar implementado en todas las empresas y acá en la óptica se esta implementando.
7	¿Tiene Documentado el SG-SST?	Se lleva archivo de todo el SG-SST
8	¿Tiene Implementado el SG-SST?	Si

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a la información suministrada en la entrevista por Daniela Canabal realizada por Viviana Vanegas

Anexo 7 Cuestionario entrevista Opticali

ENTREVISTA					
Ciudad:	Cartago-valle	Fecha:	02/04/2018	Hora:	4 pm
Entrevista dirigida a: Opticali					
Nombre de quien realizo la entrevista	Viviana Vanegas	Entrevistado:	Lady Joanna Giraldo jurado	**Cargo:**	Propietaria

	ENUNCIADO	RESPUESTA
1	**¿Qué imagen** tienen los consumidores en comparación con la competencia?	La imagen en muy subjetiva en cuanto a la parte de los clientes o consumidores, pero siendo muy objetiva en este tema en particular, pienso que los consumidores como tal que una buena imagen es la que representa, es lo siguiente: 1- El servicio al cliente, atención al cliente y como llegar a suplir las necesidades. 2- La calidad del producto que se está ofreciendo. 3- El voz a voz ayuda a mejorar la imagen de la empresa.
2	¿Cómo califica la calidad de los productos que ofrecen?	Excelente ya que se cuentan con laboratorios que manejan productos de alta calidad, los productos ópticos que se manejan son nacionales, que tienen convenios a nivel internacional, con la normatividad en regla y estándares de calidad que garantizan los productos.
3	¿Garantiza la calidad de sus productos sobre las expectativas y necesidades de los consumidores?	Totalmente, si se garantiza la calidad de mi producto, ese cliente me va a traer otros clientes.
4	¿Los precios de venta público se encuentran estandarizados en relación a la competencia?	Cada óptica maneja sus productos dependiendo porque es muy autónomo, por ejemplo hay ópticas que tienen un poco más de tecnología y la calidad del producto tiene costos más elevados.
5	¿Cómo catalogo la efectividad del servicio de atención al cliente?	Se cataloga como un excelente servicio al cliente.
6	¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Sí, soy administradora ambiental y tengo un poco de conocimiento acerca de esto. El SG-SST, primero con los empleados, propender que el empleado se esté en una ambiente sano, seguro y también brindarle a los clientes ese ambiente sano y seguro, mejora la imagen de la empresa. Una empresa con un SG-SST consolidado mejora la imagen y la calidad de los productos.
7	¿Tiene Documentado el SG-SST?	En diseño
8	¿Tiene Implementado el SG-SST?	No

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a la información suministrada en la entrevista por Lady Joanna Giraldo jurado realizada por Viviana Vanegas

Anexo 8 Cuestionario entrevista Opticalia

ENTREVISTA					
Ciudad:	Cartago-valle	Fecha:	02/04/2018	Hora:	5:50 pm
Entrevista dirigida a: Ópticalía Visión Center					
Nombre de quien realizo la entrevista	Linda Silvana Henao	**Entrevistado:**	Estefanía Herrera Herrera	**Cargo:**	Optómetra y Gerente

	ENUNCIADO	RESPUESTA
1	**¿Qué imagen** tienen los consumidores en comparación con la competencia?	Lo que nos han expresado los consumidores es que la buena fama que tiene la doctora Ninfa y la empresa como tal ayuda a que ellos sientan más tranquilidad de hacer los lentes con nosotros, sienten que es con profesionalismo y sienten que se hacen las cosas como se deben hacer. Algunas personas tienen el concepto o les han dicho "vaya allá" que es un poquito carito pero no va a tener ningún problema como a algunas personas les han ocasionado problemas y después terminan viniendo acá para solucionarlos.
2	¿Cómo califica la calidad de los productos que ofrecen?	Acá manejamos un estándar muy alto, no solamente en el producto como material sino como servicio, porque es una prestación de servicios de salud entonces necesitamos que el profesional sea de alta calidad, nos capacitamos continuamente y además estamos pendiente que el profesional que trabaje con nosotros tenga todo adecuado como debe ser para que ofrezca un buen servicio y algo con todos los estándares que se deben manejar. Los laboratorios con que trabajamos están certificados y son todos tecnificados y no trabajamos con laboratorios manuales, ni que no tengan toda la certificación pertinente, adicionalmente siempre buscamos lo mejor en materiales, la mejor calidad de lentes para que el paciente se lleve lo que más le conviene en cada caso, porque cada caso es diferente, entonces nos enfocamos en que la consulta sea muy completa para saber que necesita el paciente y recomendarle la mejor opción
3	¿Garantiza la calidad de sus productos sobre las expectativas y necesidades de los consumidores?	Nosotros siempre le recalcamos al paciente que lastimosamente la parte de salud está un poco por debajo por todos los inconvenientes que existen con el sistema de salud como tal y por la atención como estado, y como es una obligación prestar un buen servicio de salud, sino darlo y nosotros no estamos de acuerdo, porque pensamos que la calidad humana y el servicio que se puede dar es una de las cosas fundamentales que se pueden dar, incluyendo que algo que le da la tranquilada al paciente es que por un lado de todo lo que nosotros tenemos damos un certificado, eso garantiza que lo que estamos ofreciendo de verdad lo estamos entregando y que está respaldada por una marca que está

		fundamentada como es; las marcas que manejamos acá todas tienen estudios certificados.
4	¿Los precios de venta público se encuentran estandarizados en relación a la competencia?	En cuanto a la competencia son un poco altos, ya que ofrecemos un servicio integrado mediante el manejo de alta tecnología y contamos con laboratorios especializados y certificados que nos garantizan la calidad de los productos que ofrecemos a los clientes.
5	¿Cómo catalogo la efectividad del servicio de atención al cliente?	El servicio tiene diferentes fases: 1- Cuando el cliente va a pedir la consulta, tenemos diferentes medios de comunicación, la persona puede venir acá o tiene cuatro diferentes teléfonos, dos fijos uno de aquí y uno en la otra sede, dos celulares uno de aquí y otro en la otra sede, independiente de que llamen a la otra sede y necesitan la cita acá no tiene problema porque todo esta unificado y acá se puede dar perfectamente o al contrario. Ya Después la persona viene ya a la consulta se hace el proceso de registro y ya en la consulta se hace con el mayor profesionalismo, la mayor calidad y lo más completo posible porque no nos gusta que a nosotros como optómetras nos cataloguen como que adaptamos o ponemos gafas, acá el concepto es totalmente diferente, somos cuidado primario y somos los primeros a los que el paciente acude cuando tiene algo en los ojos y ya podemos hacer una prevención por si vemos alguna patología podemos remitir a cualquier otro especialista entonces la consulta es primitiva siempre y cuando se haga adecuadamente. 2- Estamos a la vanguardia de la tecnología, cada cosa que va saliendo, la compramos para que garantice un mejor atención al paciente. 3- Después de eso ya pasa a la asesoría y se le explica las diferentes opciones que tiene el paciente dependiendo el caso, ya que todos los casos son diferentes y poder unificar todo lo que se da en la consulta para dar la mejor solución. Las consultas son de 45 minutos y por lo general son de 20 minutos a nivel general.
6	¿Tiene conocimiento o ha escuchado acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Si
7	¿Tiene Documentado el SG-SST?	Se tiene la documentación
8	¿Tiene Implementado el SG-SST?	La implementación está en proceso.

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a la información suministrada en la entrevista por Estefanía Herrera Herrera realizada por Viviana Vanegas

Anexo 9 Fotos entrevista competencia

Figura 8. Entrevista a Opticali



Fuente: HENAO L 02 de Abril de 2018

Figura 9. Entrevista a Medivisión



Fuente: HENAO L 02 de Abril de 2018

Figura 10. Entrevista a Opticalia



Fuente: VANEGAS V 02 de Abril de 2018

Anexos 10 Objetivos del SG-SST

óptica comprometidos con tu visión	**OBJETIVOS DEL SG-SST**	Código: OD-AD-06 Versión:01 Fecha:15/10/2017

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos del **Decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015 y la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017**, en la organización **GV óptica**

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Prevenir las enfermedades laborales.
- Realizar un diagnóstico de las condiciones de salud de población trabajadora.
- Dar cumplimiento a la legislación y normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como requisito para el buen funcionamiento de toda la organización.
- Diseñar procedimientos, planes, programas y documentos necesarios para controlar los peligros, identificar y cumplir los requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba.

REPRESENTANTE LEGAL

óptica comprometidos con tu visión	**POLITICA DE ALCOHOLISMO Y DROGAS**	Código:OD-AD-04
		Versión:01
		Fecha:10/11/2017

GV óptica, con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos nuestros empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 /1979 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto 1295 / 1994 Cap. 10 Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que:

El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.

El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados ha aumentado considerablemente en los últimos años.

El compromiso de la organización con el desarrollo de actividades de prevención y control de riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

La Gerencia determina lo siguiente:

Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA).

Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.

Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

GV óptica, se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de la organización.

Esta Política aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes de **GV óptica,** Es responsabilidad de todos los empleados, contratistas y visitantes acatar con esta las normas y procedimientos establecidos.

Representante Legal

Anexos 12 Formato cronograma de capacitación y entrenamiento

	FORMATO CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES	Código: F-OP-15 Versión:01 Fecha: 15/03/2018

Actividad	Periodicidad	Responsable	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Actividades programadas Vs cumplidas
			Año 2017																								
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTO BRIGADAS DE EMERGENCIA																											
Plan de emergencia: activación alarmas, fuego, extintores, clase de fuego, uso de lava ojos, evacuación	Mensual	Responsable del SG-SST																									
Plan de emergencia, clase de extintores, y prácticas de extintores	Mensual	Responsable del SG-SST																									
Evacuación	Mensual	Responsable del SG-SST																									
Primeros Auxilios	Mensual	Responsable del SG-SST																									
Equipo de Protección Personal																											
Inspección Inventario Inicial Stock Dotaciones de E.P.P	Diario																										
Verificación de Registros de Entrega de E.P.P																											

Actividad	Periodicidad	Responsable	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Actividades programadas Vs cumplidas
			Año 2018																								
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Capacitaciones y Entrenamiento en General																											
Capacitaciones y Entrenamiento en General																											
Identificación de peligros, valoración del riesgo, Controles existentes (Matriz)		Responsable del SG-SST																									
Inducción específica de Sitio – Descripción del Proyecto		Responsable del SG-SST																									
Plan de emergencia: activación alarmas, Políticas de la Compañía		Responsable del SG-SST																									
Uso extintores, clase de fuego, evacuación		Responsable del SG-SST																									
Generalidades Primeros Auxilios estándar adultos		Responsable del SG-SST																									
Divulgación al personal acerca del plan de emergencias y el plan de evacuación.		Responsable del SG-SST																									
Capacitación brigada y grupos de apoyo		Responsable del SG-SST																									
Ergonomía de la Oficina Participación Trabajo		Responsable del SG-SST																									
Capacitación prevención acoso laboral		Responsable del SG-SST																									
Investigación de Incidentes		Responsable del SG-SST																									
Capacitación estilos de vida saludable		Responsable del SG-SST																									
Funciones de Vigía		Responsable del SG-SST																									
Deberes y derechos de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo		Responsable del SG-SST																									
Análisis e investigación de accidentes		Responsable del SG-SST																									
Inspecciones planeadas		Responsable del SG-SST																									
Uso, cuidado, mantenimiento, almacenamiento y reposición de EPP		Responsable del SG-SST																									

Actividad	Periodicidad	Responsable	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Actividades programadas Vs cumplidas
			Año 2017																								
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Capacitaciones y Entrenamiento en General																											
Divulgación al personal de procedimientos en caso de incendio		Responsable del SG-SST																									
Divulgación al personal de procedimientos en caso de emergencia.		Responsable del SG-SST																									
Riesgo Biomecánico identificación y control		Responsable del SG-SST																									
Uso y mantenimiento de EPP		Responsable del SG-SST																									
Capacitaciones y entrenamiento Vigía																											
Que es el VIGÍA		Responsable del SG-SST																									
Investigación de Accidentes Laborales		Responsable del SG-SST																									
Enfermedad Laboral y su determinación		Responsable del SG-SST																									
Legislación relacionada con VIGÍA.		Responsable del SG-SST																									

Anexos 13 Formato registro de inducción y reinducción

óptica comprometidos con tu visión	FORMATO REGISTRO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: F-OP-09 Versión:01 Fecha: 15/03/2018

REGISTRO INDUCCIÓN **- REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

FECHA: _____ **INDUCCIÓN** ☐ **REINDUCCIÓN** ☐

NOMBRE: _____ **CEDULA:** _____

AREA/SECCION: _____ **CARGO:** _____

ENCARGADO DE LA INDUCCION: _____

OBJETIVO GENERAL

Con el proposito de dar a conocer al personal que ingresa a nuestra compañía las políticas, procedimientos y normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas y así promover y preservar la salud de los trabajadores, en la inducción al nuevo trabajador se le dan los siguientes temas

* Bases del Sistema General de Riesgos Laborales
* Conceptos básicos de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
* Entrega y explicación de las normas generales de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
* Divulgación factores de riesgo al interior de la empresa.

	FÍSICO (RUIDO - RADIACIONES (SOL)	
BIOMECANICOS (ERGONOMICOS)		**CONDICIONES DE SEGURIDAD (PÚBLICO)**
PSICOSOCIAL (CARGAS MENTALES, MONOTONIA)		

Yo como trabajador de la empresa estoy comprometido con las normas y procedimientos de seguridad dados por la empresa para el desarrollo seguro de mi labor.

Duración de la inducción: 1:00 HORA

Declaro que conozco las normas internas , así mismo los procedimientos generales de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, me comprometo a cumplirlas e informar de inmediato cualquier condición que considere afecte mi salud y condiciones de trabajo

_____ _____

Firma del trabajador **Firma del Responsable del SG-SST**

Anexos 14 Formato registro de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	Código: F-OP-08
		Versión: 01
		Fecha: 26/02/2018

Área / Empresa / Organización que Recibió la Capacitación:	**Lugar, Fecha y Hora de Ejecución de la Capacitación:**
Material Entregado:	**Intensidad de la Capacitación y/o Entrenamiento:**
Persona que Dirigió la Capacitación:	**Tema de la Capacitación y/o Entrenamiento**

Item	**Nombre del participante**	**Cargo**	**Firma del Participante**
1			
2			
3			
	Firma capacitador		

Anexos 15 Formato registro asistencia

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO DE REGISTRO DE ASISTENCIA**	**Código: F-OP-02**
		Versión: 01
		Fecha: 26/01/2018

Ciudad	**Lugar**	**DD**	**MM**	**AA**

ACTIVIDAD REALIZADA	**TEMAS TRATADOS**	
Inducción		¿Cuál?
Reinducción		
Charla de seguridad		
Reuniones de SST / Operativas		
Seminario / Taller / Curso		
Capacitación específica al cargo		
Otra		

No	**Nombre del Trabajador**	**Cédula de Ciudadanía**	**Cargo**	**Firma**
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Observaciones:

Persona responsable de la actividad	
Nombre	**Firma**

Anexo 16 Formato evaluación de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo

óptica comprometidos con tu visión	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	Código: F-OP-10
		Versión:01
		Fecha: 15/03/2018

Nombre:	**Cedula:**
Fecha:	**Cargo:**

Califique el cumplimiento, teniendo en cuenta la siguiente tabla:	
Insatisfactorio: No tiene claros los conocimientos. Existen múltiples aspectos a mejorar.	**0**
Bueno: Muestra claros conocimientos, pero aún puede mejorar más.	**0,5**
Alto desempeño: Muestra total dominio del conocimiento, puede enseñar y compartir a los demás.	**1**
TEMAS A EVALUAR	**CALIFICACIÓN**
1. Cuál es la misión y visión de la empresa:	
2. Mencione tres responsabilidades de los trabajadores en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:	
3. Si presenta un accidente de trabajo cuando se debe reportar: a. Inmediatamente ____ b. Al siguiente día ____ c. Cuando me acuerde ____ d. Días después porque me surgió un dolor ____ e. A la semana siguiente ____ 3.1 Que es accidente de trabajo:	
4. Mencione tres riesgos a los que está expuesto en su área trabajo:	
5. Cuáles son los pasos a seguir en caso de un sismo:	
6. Nombre cinco de los beneficios de las 5s:	
7. Mencione 2 de los comités con los que cuenta la empresa, dando cumplimiento a la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo.	
TOTAL CALIFICACIÓN:	
Observaciones e inquietudes, Refuerzos aportados	
FIRMA DEL TRABAJADOR:	

Anexo 17 Formato acta de reunión

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO DE ACTA DE REUNIÓN**	Código: F-OP-11 Versión:01 Fecha: 15/03/2018

ACTA DE REUNIÓN	
Comité o Grupo:	**Acta N°:**
Citada por:	**Fecha:**
Coordinador de SST:	**Hora Inicio:** **Fin:**
Secretario:	**Lugar:**

PARTICIPANTES			
N°	**Nombre y Apellidos**	**Cargo**	**Cedula**
1			
2			
3			
4			
5			
6			

PUNTOS DE DISCUSIÓN	
1	
2	
3	
4	
5	

DESARROLLO DE LA REUNIÓN
OBSERVACIONES

CONCLUSIONES				
N°	**Tarea**	**Responsable**	**Periodo de cumplimiento**	**Observaciones**

Anexo 18 Formato solicitud, creación, modificación, anulación de documentos

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO SOLICITUD, MODIFICACION, ANULACION DE DOCUMENTOS**	Código: F-AD-01 Versión:01 Fecha:06 /02/2018

FECHA	**DD**	**MM**	**AA**	**CONSECUTIVO**	
CREACION		**MODIFICACION**		**ANULACION**	
NOMBRE DEL DOCUMENTO				**COD:**	
SOLICITANTE				**Firma:**	
ESCRIPCIÓN DEL CAMBIO Y JUSTIFICACIÓN					
APROBADO ☐	**RECHAZADO** ☐	**Fecha de Aprobación:**_____ **Versión Anterior** ☐		**Versión Actual** ☐	
Firma de Aprobación:					

Verificación de actividades inherentes al cambio:

codificar	
Dar versión	
Controlar cambios	
Imprimir	
Digital	
Recoger Obsoletos	
Actualizar CD	
Actualizar Listados Maestros	

Anexo 19 Listado maestro control documentos

	LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS							Codigo: F-AD-02 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018		
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	PERIODO CONSERVACIÓN	DISPOSICION FINAL
Procedimiento Control de documentos	PD-AD-01	1	Destruccion/Caneca Gris	04/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora	PD-AD-02	1	Destruccion/Caneca Gris	04/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento de comunicación interna y externa	PD-AD-03	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento de auditoria interna	PD-AD-04	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento revisión por la Alta Dirección	PD-AD-05	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento para la identificación de peligros y valoración de riesgos	PD-AD-06	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto

			LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS					Codigo: F-AD-02 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018		
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	PERIODO CONSERVACIÓN	DISPOSICION FINAL
Procedimiento para la identificación de requisitos legales	PD-AD-07	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento de adquisiciones y compras	PD-AD-08	1	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Procedimiento de Gestión del cambio	PD-AD-09	1	Destruccion/Caneca Gris	27/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	PD-AD-10	1	Destruccion/Caneca Gris	27/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Asignación de responsabilidad en el SG-SST	OD-AD-01	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Acta de nombramiento del Vigía en SST	OD-AD-02	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto

			LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS					Codigo: F-AD-02 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018		
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	PERIODO CONSERVACIÓN	DISPOSICION FINAL
Acta de constitución del Comité de convivencia laboral	OD-AD-03	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Política de alcoholismo y drogas	OD-AD-04	1	Destruccion/Caneca Gris	10/11/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	OD-AD-05	1	Destruccion/Caneca Gris	10/11/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Objetivos del SG-SST	OD-AD-06	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Politica de Seguridad y Salud en el Trabajo	OD-AD-07	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Asignación de Recursos del SG-SST	OD-AD-08	1	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST Gerente	Permanente	Archivo muerto
Programa de Inducción y Re Inducción	PR-AD-01	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS	Codigo: F-AD-02 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	PERIODO CONSERVACIÓN	DISPOSICION FINAL
Programa de Inspecciones	PR-AD-02	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Programa para el control de factores de riesgo ergonomico	PR-AD-03	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Programa de Pausas Activas	PR-AD-04	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Programa de Capacitaciones y Entrenamiento	PR-AD-05	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Programa de medicina preventiva y del trabajo	PR-AD-06	1	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias y contingencia	PL-OP-01	1	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto
Plan de Trabajo Anual	PL-OP-02	1	Destruccion/Caneca Gris	29/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO CONTROL DE DOCUMENTOS							Codigo: F-AD-02 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018		
DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	PERIODO CONSERVACIÓN	DISPOSICION FINAL
Plan de Comunicaciones	PL-OP-03	1	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTI/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Permanente	Archivo muerto

Anexo 20 Listado maestro control registros

	LISTADO MAESTRO DE CONTROL DE REGISTROS	Codigo: F-AD-03 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	DISPOSICION FINAL
Formato Solicitud creación, modificación, anulación de documentos	F-AD-01	1	2	Destruccion/Caneca Gris	06/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Fornato listado maestro de documentos	F-AD-02	1	2	Destruccion/Caneca Gris	06/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato listado maestro de registros	F-AD-03	1	2	Destruccion/Caneca Gris	06/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato reporte y seguimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora	F-AD-04	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato lista de chequeo de auditoria interna	F-AD-05	1	2	Destruccion/Caneca Gris	28/01/018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato de revisión por la Alta Dirección	F-AD-06	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO DE CONTROL DE REGISTROS	Codigo: F-AD-03 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	DISPOSICION FINAL
Formato de informe de auditoria	F-AD-07	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato informe de revisión por la Alta Dirección	F-AD-08	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato Plan de auditorias	F-AD-09	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato Registro Trabajadores dependientes y contratistas	F-AD-10	1	2	Destruccion/Caneca Gris	01/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
formato registro de solicitud y autorización del cambio	F-AD-11	1	2	Destruccion/Caneca Gris	27/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Matriz de requisitos legales	MTZ-AD-01	1	2	Destruccion/Caneca Gris	26/01/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Matriz de responsabilidades del SG-SST	MTZ-AD-02	1	2	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Matriz de identificación de riesgos	MTZ-OP-01	1	2	Destruccion/Caneca Gris	14/11/2017	Oficina administrativa	Personal administrativo coordinador	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO DE CONTROL DE REGISTROS	Codigo: F-AD-03 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	DISPOSICION FINAL
						computador SST /carpeta ruc	de SG-SST			
Formato registro de visitas	F-OP-01	1	2	Destruccion/Caneca Gris	26/01/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato registro de asistencia	F-OP-02	1	2	Destruccion/Caneca Gris	26/01/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato de seguimiento evaluación de proveedores y compras	F-OP-03	1	2	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato servicios evaluación de proveedores y compras	F-OP-04	1	2	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato de evaluación de proveedores, compras y/o suministros	F-OP-05	1	2	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato condiciones de salud	F-OP-06	1	2	Destruccion/Caneca Gris	25/09/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato de Inspecciones	F-OP-07	1	2	Destruccion/Caneca Gris	15/10/2017	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO DE CONTROL DE REGISTROS	Codigo: F-AD-03 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	DISPOSICION FINAL
Formato Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo	F-OP-08	1	2	Destruccion/Caneca Gris	26/02/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato registro de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo	F-OP-09	1	2	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato evaluación de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo	F-OP-10	1	2	Destruccion/Caneca Gris	15/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato de Acta de Reunión	F-OP-11	1	2	Destruccion/Caneca Gris	16/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato lista de chequeo de riesgo ergonomico	F-OP-12	1	2	Destruccion/Caneca Gris	05/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato Hoja de vida brigada	F-OP-13	1	2	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato inspección y control de extintores	F-OP-14	1	2	Destruccion/Caneca Gris	13/03/2018	Oficina administrativa computador SST /carpeta ruc	Personal administrativo coordinador de SG-SST	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto
Formato cronograma de Capacitaciones	F-OP-15	1	2	Destruccion/Caneca Gris	14/03/2018	Oficina administrativa	Personal administrativo coordinador	Archivos Obsoletos/Memoria SSTl/Carpeta Ruc	Coordinador del SG-SST	Archivo muerto

	LISTADO MAESTRO DE CONTROL DE REGISTROS	Codigo: F-AD-03 Versión: 01 Fecha: 06/03/2018

DOCUMENTO	CODIGO	VERSIÓN	RETENCIÓN EN AÑOS	DISPOSICIÓN FINAL	FECHA DE EMISIÓN	ALMACENAMIENTO	PROTECCIÓN (ACCESO)	RECUPERACIÓN	RESPONSABLE	DISPOSICION FINAL
						computador SST /carpeta ruc	de SG-SST			

Anexo 21 Formato de reporte de acciones correctivas, preventivas y de mejora

óptica comprometidos con tu visión	FORMATO REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVA,PREVENTIVA Y/O MEJORA	Código: F-AD-04 Versión: 01 Fecha: 01/03/2018

Fecha Solicitud	Día	Mes	Año

Tipo de Acción	Acción Correctiva	Acción Preventiva	Acción de Mejora

Consecutivo Acción

Nombre y Cargo de quien reporta(n)	Proceso(s) Involucrado(s)

Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X)

Reclamación de los clientes y/o partes interesadas	Quejas de los clientes.	Resultado de auditorías internas.	Incumplimiento de objetivos del SG-SST	Resultados de mediciones.	Otras fuentes cuál?

DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL O POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA

ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)

No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (Clasifique por cada una de las causas)	
1				Falta medición o control	
				Incumplimiento de un o procedimiento	
				Planeación inadecuada	
2				Falta de recursos económicos	
				Falta de recursos técnicos o tecnológicos	
				Falta de recursos físicos (instalaciones)	

ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)

No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (Clasifique por cada una de las causas)	
3				Falta de insumos o suministros	
				Falta de talento humano	
				Falta de entrenamiento	
4				Dificultades en el clima Organizacional	

PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales o potenciales o desarrollar la oportunidad de mejora)

No	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
1				
2				

SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (Registrar el seguimiento y evidencias que permitan demostrar la ejecución del Plan de Acción)

No	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO DEL SEGUIMIENTO	REALIZADO POR
1			
2			

EVIDENCIA DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN TOMADA

Variable o Indicador de Control Antes	Variable o Indicador de Control Después

Fecha de Cierre de la Acción		La acción tomada fue efectiva (se logró el resultado esperado y se utilizaron los recursos disponibles) para efectos de la no conformidad real, potencial u oportunidad de mejora identificada.

Anexo 22 Matriz legal

	MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	**Código:MTZ-AD-01**
		Versión: 01
		Fecha: 26/01/2018

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA			
Constitución Política de Colombia Artículos del 1 al 57 y artículo 95	Congreso de la Republica	Derechos fundamentales sobre el trabajo y salud del trabajador y de los deberes de la persona y del ciudadano	Obligatorio Cumplimiento
Acto legislativo No 1 del 2005			
Acto legislativo No 1 del 2005	Congreso de la Republica	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política, derecho a la Seguridad Social	Obligatorio Cumplimiento
Código Sustantivo del Trabajo			
Código sustantivo del Trabajo Artículo 55 al 60, artículo del 104-108, artículo del 205 al 246, artículo 349-352	Congreso de la Republica	Obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
LEYES			
9 de 1979	Congreso de la republica	Ley Marco Salud Ocupacional, Se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores.	Obligatorio Cumplimiento
46 de 1988	Congreso de la Republica	Por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, se otorga facultades extraordinarias al Presidente de la República, y se dictan otras disposiciones	Obligatorio Cumplimiento
89 de 1988	Congreso de la Republica	Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones. Establece que a partir del 1. de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.	Obligatorio Cumplimiento
50 de 1990	Congreso de la Republica	Reforma al código sustantivo de Trabajo	Obligatorio Cumplimiento
100 de 1993	Congreso de la Republica	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
LEYES			
361 de 1997	Congreso de la Republica	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones	Obligatorio Cumplimiento
378 de 1997	Congreso de la Republica	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	Obligatorio Cumplimiento
584 de 2000	Congreso de la Republica	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.	Obligatorio Cumplimiento
712 de 2001	Congreso de la Republica	Reforma del código procesal del trabajo y la seguridad social, incluye trámites, instancias (incluyendo controversias del sistema de seguridad social), contenido de las demandas y anexos, formas de notificación, acciones en casos de renuencia de las partes a la inspección (se tendrán como probados en su contra los hechos), tipos de recursos que proceden, causales de revisión y otros aspectos.	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
LEYES			
762 de 2002	Congreso de la Republica	Eliminación de discriminación a discapacitados	Obligatorio Cumplimiento
776 de 2002	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Obligatorio Cumplimiento
755 de 2002	Congreso de la Republica	Licencia de paternidad - El esposo o compañero permanente de una mujer en licencia de maternidad tendrá derecho a 4 días de licencia remunerada de paternidad (a cargo de la EPS), si sólo él está cotizando al Sistema de Salud o a 8 días si ambos padres cotizan a la misma EPS - Se debe presentar a la EPS, en los 30 días siguientes al nacimiento el Registro Civil de Nacimiento - Se requiere una cotización previa de 100 semanas	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
LEYES			
1393 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.	Obligatorio Cumplimiento
1429 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Obligatorio Cumplimiento
1438 de 2011	Congreso de la República	Por medio del cual se modifica el sistema de seguridad social en salud y se dictan otras definiciones	Obligatorio Cumplimiento
1468 de 2011	Congreso de la República	Modifica la duración de la licencia de maternidad a 14 semanas (98 días).	Obligatorio Cumplimiento
1562 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
DECRETOS			
614 DE 1984	El Presidente de la Republica	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.	Obligatorio Cumplimiento
2177 de 1989	El Presidente de la Republica	Readaptación de personas invalidas	Obligatorio Cumplimiento
1127 de 1991	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Contratación de Personal	Obligatorio Cumplimiento
1295 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Obligatorio Cumplimiento
692 de 1994	El Presidente de la Republica	seguridad social integral	Obligatorio Cumplimiento
1172 de 1994	El Presidente de la Republica	Afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales Cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales Formularios de afiliación	Obligatorio Cumplimiento
1831 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
DECRETOS			
806 de 1998	El Presidente de la Republica	Afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios. Es requisito para la afiliación y permanencia en el Sistema General de Seguridad Social en Salud que el trabajador dependiente se encuentre afiliado y permanezca como tal, en el sistema de riesgos profesionales. Derogado por el art. 89, Decreto Nacional 2353 de 2015, con excepción de los artículos 17 al 24, 52, 65, 69, 70, 71, 72 y 79	Obligatorio Cumplimiento
1515 de 1998	El Presidente de la Republica	Regular la garantía de pensiones, incluyendo las pensiones de riesgos profesionales y los casos de seguros previsionales.	Obligatorio Cumplimiento
2053 de 1999	Ministerio de Relaciones Exteriores	Se promulga el: -Convenio 174: sobre prevención de accidentes industriales mayores, adoptado en la 80a. reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra el 22 de junio de 1993	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
DECRETOS			
1122 de 1999	El Presidente de la Republica	Por el cual se dictan normas para la supresión de trámites.	Obligatorio Cumplimiento
873 de 2001	Ministerio de Relaciones Exteriores	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo"	Obligatorio Cumplimiento
889 de 2001	El Presidente de la Republica	Por el cual se dictan unas disposiciones para el funcionamiento del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social.	Obligatorio Cumplimiento
2463 de 2001	El Presidente de la Republica	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.	Obligatorio Cumplimiento
1607 de 2002	El Presidente de la Republica	Por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	Obligatorio Cumplimiento

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
RESOLUCIONES			
2646 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupación.	Obligatorio
1157 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se modifica el artículo 13 de la Resolución 001016 de 1989, Toda empresa deberá constituir y poner en Funcionamiento el Comité Paritario de Salud sin que se requiera su registro ante el Ministerio de la Protección Social. La verificación del cumplimiento de las disposiciones que regulan los Comités Pari-tarios de Salud Ocupacional se realizará en cualquier momento, mediante la solicitud de información que realice el Inspector de Trabajo en su despacho o a través de visita en las instalaciones de la respectiva empresa	Obligatorio

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES			
Normatividad / Año	Organismo / Procedencia	Tema Normatividad	Cumplimiento
SENTENCIA			
Sentencia 29640 de 2008	Corte Constitucional	Culpa plena patronal en accidente de trabajo.	**Obligatorio**
Sentencia 32105 del 26 de agosto de 2008 de la Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional	Empleador, responsable de la cobertura de Accidentes de Trabajo ocurridos el mismo día de la afiliación	**Obligatorio**

Anexo 23 Formato registro de visitantes

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO REGISTRO DE VISITANTES**	**Código:F-OP-01** **Versión: 01** **Fecha: 26/01/2018**

Los datos solicitados en este formato, son semiprivados y tienen como objetivo recaudar información necesaria en dos casos
1. Si debe activarse el Plan de Emergencias
2. Si usted sufre alguna contingencia de salud dentro de las instalaciones de la empresa.

FECHA			NOMBRE DEL VISITANTE	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN N°	RH	EN CASO DE EMERGENCIA AVISAR :		EPS	ARL	HORA		AUTORIZO
						Nombre	Teléfono			Ingreso	Salida	

Anexo 24 Plan de comunicaciones

	PLAN DE COMUNICACIONES	**Código: PL-OP-03**
		Versión: 01
		Fecha: 13/03/2018

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA	A QUIEN SE COMUNICA
Compromiso por la Gerencia, Política y Objetivos del SG-SST	Inducción y Re-Inducción	Reuniones formales, citaciones por escrito.	Jefes inmediatos	Permanentemente	Partes Interesadas
	Capacitaciones	Reuniones formales, citaciones por escrito.			
	Avisos	Via correo electrónico, citación por escrito, reuniones formales y pagina web			
Necesidad de la participación en el desarrollo y políticas del SG-SST	Correo Electrónico	Correo Electrónico	Área de SST	Cuando surjan cambios	Todo el personal
Información pertinente sobre requisitos legales y demás	Correo Electrónico	Correo Electrónico	Área de SST	Cuando exista un nuevo requisito legal o de otra indole, o se modifique uno existente	Partes interesadas
Responsabilidad y autoridades	Inducción	Llamado por escrito y reunión formal	Área de SST	Cuando se definana nuevas	Personal que trabaja bajo

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA	A QUIEN SE COMUNICA
frente al SG-SST	Capacitaciones	Llamado por escrito y reunión formal		responsabilidades o autoridades, o se modifiquen las existentes	el control de Diselecsa, visitantes y contratistas
	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Llamado por escrito, Reunión formal, Correo electrónico y Pagina web			
Peligros identificados y que afecten la calidad del servicio, en lo que respecta la SST.	Inducción y Re-Inducción	Medio escrito reunión formal	Recepcionista, encargado del SG-SST	Permanentemente cuando ingresen personas nuevas, cambios en los riesgos y sus controles asociados/ antes del ingreso de un visitante a las instalaciones de DISELECSA	Personal que trabaja bajo el control de DISELECSA y contratistas/ visitantes
	Capacitación				
	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Medio escrito, correo electrónico y reuniones formales			
	Folleto de Inducción de visitantes, reglamento del ingreso de visitantes a la organización	Llamado escrito y correo electrónico			
Respuestas a comunicaciones de partes externas-interesadas	Correspondencia externa	Llamado escrito y correo electrónico	Áreas que haya recibido la comunicación y realizado el análisis	Cada vez que se requiera responder un comunicado a una parte interesada. Se le dará respuesta solo a solicitudes por escrito por partes interesadas o personal de la empresa.	Partes Interesadas
Cambios en el SG-SST	Divulgación de procedimientos o normas de trabajo	Medio escrito, reunión formal y correo electrónico	Encargado del SG-SST	Cada vez que se genere un cambio	Personal de la empresa/Partes interesadas del proceso
	Acciones preventivas, correctivas o de mejora	Correo electrónico y medio escrito			
Resultado de	Lecciones aprendidas	Correo electrónico reunión	Encargado	Cada vez que ocurra	Las personas

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA	A QUIEN SE COMUNICA
las investigaciones de incidentes y accidentes		formal y medio escrito	del SG-SST , VIGIAT y alta gerencia	un incidente o accidente	que laboran en la empresa, afectados en el proceso donde ocurrio el incidente y aquellas que están parcialmente expuestas
Resultados de la revisión por la dirección	Grupo primario	Correo electrónico, reunión formal y medio escrito	Jefes inmediatos y auditores internos	Cuando se realiza una revisión por la dirección o se tenga algun resultado que la gerencia determine que debe ser divulgada	Todos los colaboradores de la empresa según corresponda
Plan de emergencia	Inducción y Re-Inducción	Llamados escritos y reuniones formales	Encargados en SST, Brigada de Emergencias	permanentemente/Antes del ingreso de algun visitante a la empresa	Empleados y visitantes
	Folleto de Inducción de visitantes, reglamento del ingreso de visitantes a la organización	Llamados escritos.			
Procedimientos y requisitos aplicables	Manual de contratistas	Correo electrónico, llamados escritos y reuniones formales	Gerencia, auditores, y encargado del SG-SST	Firmas a contratistas	Proveedores y contratistas

QUE SE COMUNICA	COMO SE COMUNICA	VIA DE COMUNICACIÓN	QUIEN LO COMUNICA	CUANDO SE COMUNICA	A QUIEN SE COMUNICA
VIGIA, Brigada de emergencia y responsable del SG-SST	Inducción, Re-Inducción, Capacitación	Correo electrónico, reunion formal y llamados en escrito	Alta gerencia, y encargado del SG-SST	Cuando hayan elecciones a estos comites y brigadas o cuando se realice el respectivo cambio de uno de los conformantes	Partes interesadas
Funciones y responsabilidades	Inducción y Re-Inducción	Medio escrito y reuniones formales	Coordinador en SST	Inducción y Re-Inducción	Funcionarios de la empresa
Investigaciones de accidentes	Formatos de investigaciones de los accidentes	Correo electrónico o medio escrito	Encargado del SG-SST , VIGIA y alta gerencia	Cada vez que se requiera.	Colaboradores de la empresa contratistas y proveedores

Anexo 25 Formato seguimiento evaluación de proveedores y compras

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO SEGUIMIENTO EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y COMPRAS**	Código:	F-OP-03
		Versión:	1
		Fecha:	13/03/2018

No. de Contrato/ orden	Código /Nit /C.C.	Nombre del Proveedor y/o Contratista	Fecha de evaluación			Devoluciones / Rechazos? Si=1; No=2	Criterios a evaluar					Observaciones	Dependencia que realiza la evaluación	Correo electrónico del proveedor
			Día	Mes	Año		Calidad del producto o servicio	Cumplimiento en los tiempos de entrega	Cumplimiento en cantidad	Servicio durante y posventa	Puntaje Total			

Anexo 26 Formato registro y autorización del cambio

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO REGISTRO DE SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DEL CAMBIO**	**Código: F-AD-11** **Versión: 01** **Fecha: 27/02/2018**

1. DESCRIPCION DEL CAMBIO									
Nombre de la persona que realiza la Solicitud				Cargo	Proceso/Área/Unidad Administrativa				Fecha de la Solicitud
Cambios Internos (*marcar con x*)						**Cambios Externos *(marcar con x)***		**Lugar donde se implementará el Cambio**	**Fecha estimada del cambio**
Proceso/ Procedimiento	Método	Locativos	Máquinas/ Herramientas	Equipos/ Mobiliario	Otros	Legislación	Otros		
Breve descripción del cambio propuesto				Efectos en los procesos, procedimientos, en el mantenimiento o en la necesidad de capacitación del personal.					Áreas o Personas involucradas o afectadas por el Cambio
2. PLAN PARA EL MANEJO DE SST DEL CAMBIO (Para ser diligenciado con apoyo del Vigia y el Subproceso SST)									
Actividades			**Responsable**			**Fecha**	**Proceso/Área involucrados**		**Seguimiento**
3. APROBACION DEL CAMBIO									
Nombre de quien aprueba el cambio					Cargo		Proceso/Área		Firma
Nombre del responsable del seguimiento del cambio					Cargo		Proceso/Área		Firma

Anexo 27 Política de alcoholismo y drogas

óptica comprometidos con tu visión	**POLITICA DE ALCOHOLISMO Y DROGAS**	Código:OD-AD-04 Versión:01 Fecha:10/11/2017

GV óptica, con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos nuestros empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 /1979 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto 1295 / 1994 Cap. 10 Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que:

El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.

El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados ha aumentado considerablemente en los últimos años.

El compromiso de la organización con el desarrollo de actividades de prevención y control de riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

La Gerencia determina lo siguiente:

Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA).

Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.

Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

GV óptica, se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de la organización.

Esta Política aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes de **GV óptica,** Es responsabilidad de todos los empleados, contratistas y visitantes acatar con esta las normas y procedimientos establecidos.

Representante Legal

Anexo 28 Formato inspecciones planeadas

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO INSPECCIONES**	Código: F-OP-07 Versión:01 Fecha:15/10/2017

I. INFORMACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO			
Proceso/Área /sección	Instalaciones Empresa GV ÓPTICA	FECHA DE LA INSPECCIÓN	15/11/2017
actividad Económica	Comercial	Clase de riesgo	1 y 3
Ciudad/Municipio	Cartago	Departamento	Valle del cauca

II. INFORMACIÓN DE LA INSPECCIÓN

Marque con X la calificación del Factor de Riesgo	**A=ALTO**	**M=MEDIO**	**B=BAJO**	**N/A= NO APLICA**

FACTORES DE RIESGO	CALIFICACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO				OBSERVACIONES
	A	**M**	**B**	**N/A**	
RIESGO FÍSICO					
Ruido			X		En ocasiones el ruido de la calle aumenta, pero no genera molestias diariamente, siendo algo ocasional.
Iluminación			X		
Radiación ionizante			x		Exposición al sol, se recomienda polarizar los vidrios para atenuar la entrada de los rayos solares.
Radiación no ionizante				X	
Temperaturas altas			X		En las mañanas el sol le da directamente a la empresa.
RIESGO QUÍMICO					
Líquidos				X	
Gases				X	
Aerosoles				X	
Humos				X	
Vapores				X	
Polvos inorgánicos				X	
Polvos orgánicos				X	
Fibras				X	
RIESGO BIOLÓGICO					
Virus				X	
Bacterias				X	
Hongos				X	
Protozoarios				X	
Animales (pelos o plumas)				X	
CARGA FÍSICA					
Manipulación de cargas				X	
Movimientos repetitivos		X			
Posturas inadecuadas		X			
Sobrecargas y esfuerzos			X		
Posiciones extremas (rodillas, canclillas)			X		
RIESGOS PSICOSOCIALES					
Alta carga de trabajo			X		
Complejidad/Rapidez			X		
Estándares altos			X		
Falta de motivación			X		
Monotonía		X			
Alteración en las relaciones interpersonales			X		
Ordenes contradictorias			X		
Ritmo de trabajo			X		
Trabajo aislado			X		
Trabajo de alta concentración			X		
Trabajo monótono		X			
RIESGO ELÉCTRICO					
Cables defectuosos			X		Los cables se encuentran en buen estado.

FACTORES DE RIESGO	CALIFICACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO				OBSERVACIONES
	A	M	B	N/A	
RIESGO ELÉCTRICO					
Cables sueltos			X		No hay cables sueltos
Instalaciones defectuosas			X		Las instalaciones se encuentran en perfecto estado.
Tomas defectuosas			X		
Interruptores defectuosos			X		
Tableros sin protección				X	
Tableros sin identificar				X	
Sobrecarga de circuitos				X	
Equipos sin polo a tierra			X		
RIESGO LOCATIVOS					
Pisos peligrosos				X	
Orificios sin protección				X	
Pasillos obstaculizados			X		
Sin salidas de emergencia			X		Se cuenta con señalización de ruta de evacuación.
RIESGO DE INCENDIO Y EXPLOSIÓN					
Extintores ocultos		X			Se cuenta con la señalización del extintor, pero este no se encuentra visible.
Extintores con carga vencida				X	
Sin extintores			X		
Gabinetes obstruidos				X	
Mangueras en mal estado				X	
Sin camilla o inapropiada	X				No se cuenta con camilla
Botiquín incompleto		X			No se cuenta con el botiquín.
Sin directorio de emergencia				X	
Escape de gases peligrosos				X	
Derrames peligrosos				X	
RIESGO PUBLICO					
Atentados	X				
Atracos y robos	X				
Secuestro y extorsión	X				
SANEAMIENTO BÁSICO					
Almacenamiento de residuos			X		Se cuentan con recipientes los cuales son rojo, gris y verde.
Suministro de agua potable			X		Cuentan con agua potable en un dispensador de agua.
Servicios sanitarios			X		Tienen los baños en buen estado.
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL					
Dotación de EPP			X		
Capacitación en uso de EPP				X	
Uso de EPP			X		
Aseo y almacenamiento de EPP			X		

ESCALA VALORES PARA LA CALIFICACIÓN	
Alto (A)	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad Permanente, pérdida de alguna parte del cuerpo o daños de considerable valor, además el grado de acción para esta valoración es inmediata.
MEDIO (M)	Podría ocasionar una lesión o enfermedad Grave con incapacidad temporal, o daño a la propiedad de consideración media, además su grado de acción es pronta.
BAJO (B)	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños Menores. Calificar bajo cuando el factor de riesgo está controlado, su grado de acción es posterior.
NO APLICA (N/A)	No existe el factor de riesgo en el proceso área o sección.

Anexo 29 Formato investigación de accidentes

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO REPORTE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**	Código: F-OP-16 Versión:01 Fecha:15/10/2017

				dd	mm	aaaa
N° Evento:		Lugar:				

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Lesionado: _____ Cédula: _____ Fecha Nacimiento: _____

Estado Civil: _____ Antigüedad: _____ Experiencia: _____ Hora: _____

Fecha del Evento: _____ Clasificación Final: _____ Días Incapacidad: _____

Reportado Por: _____

DETALLES DEL INCIDENTE

Naturaleza de la lesión: _____

Parte(s) del cuerpo afectada: _____

Tipo de accidente: _____ Agente de la lesión: _____

Actos inseguros: _____

Condiciones inseguras: _____

Tipo de daño: _____

Maquinaria, Equipo, Proceso afectado: _____

Daños ocasionados: _____

Tipo de Vehículo: _____ Marca: _____ Modelo: _____ Kms. _____

Costos estimados:

	DESCRIPCIÓN CLARA DEL INCIDENTE

ACCIONES DE CONTROL

Cómo pudo haberse evitado: _____

Qué acciones inmediatas se tomaron después del evento: _____

Comentarios adicionales: _____

Atención o acción recibida / brindada: _____

PERSONAS INVOLUCRADAS

Nombre	Identificación	Cargo

MATRIZ POTENCIAL

CONSECUENCIA	PROBABILIDAD				
	> 1 Año	1 mes 1 año	Mensual	Semanal	Diario

Clase	LESIÓN PERSONAS	DAÑO MATERIAL (SMLMV)	MEDIO AMBIENTE	IMAGEN	A	B	C	D	E
1	Sin Lesión: Casi accidente	Sin Daño: 0 a 5	Sin daño al ambiente o impacto positivo	Sin impacto en la imagen					
2	Efecto Menor: Primer auxilio, lesión sin incapacidad	Daño Menor: 6 a 10	Impacto Menor: Daño ambiental leve, consecuencias bajas o Derrame < 1 Bbl.	Daño Interno: Corporativo, no trasciende de las fronteras de la compañía					
3	Efecto Medio: Incap. parcial	Daño Medio: 11 a 15	Impacto Medio: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente o Derrame > 1 y < 10 Bbl.	Local: Municipios, veredas y comunidad vecina					
4	Efecto Mayor: Incap. permanente	Daño Mayor: 16 a 25	Impacto Mayor: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente, Pasivos ambientales, No cumplimiento de la legislación o Derrame > 10 y < 50. Bbls.	Regional: Autoridades y sector (Gremio)					
5	Fatalidad e invalidez: Por ATEP	Daño Superior: 26 a 30	Impacto Masivo	Clientes: Se refiere al impacto producido clientes					
6	Fatalidad Múltiple: Por ATEP	Daño Generalizado: > 30	Impacto Generalizado	Nacional: Se refiere al país Colombia					

CONFORMACIÓN EQUIPO INVESTIGADOR		
NIVEL		RESPONSABLES
1	BAJO	Responsable del SG-SST, Supervisor
2	MEDIO	Jefe, Supervisor y Responsable del SG-SST
3	ALTO	Gerencia, Directores de áreas y Responsable del SG-SST

CONSECUENCIAS	TIPO DE PERDIDA		AMERITA INVESTIGACIÓN	
	REAL	POTENCIAL		
Lesión Personal			**SI**	**NO**
Daño Material				
Medio Ambiente				
Imagen				

Firma del Accidentado

Firma del Jefe Inmediato

Responsable del SG-SST

Anexo 30 Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos

óptica comprometidos con tu visión	**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS**	Código: MTZ OP-01 Versión:01 Fecha:14/11/2017

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA [illegible]	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	SERVICIO AL CLIENTE		– S	Se presenta exposicion al ruido por alto flujo vehicular	físico (Ruido)	Puede ocasionar (Disminución de capacidad auditiva,dificultad para la comunicación oral, fatiga auditiva, falta de concentración)				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	1	Disminución Auditiva	SI			Barreras acústicas, puertas de vidrio de mayor calibre, cerramientos, ajustar puertas a vaiven		

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	SERVICIO AL CLIENTE		SI	se presenta filtración de rayos en la oficina de atencion al cliente	físico (DISCONFORT TERMICO)	Alteraciones en la visión,Vómitos,Desmayos				2	3	6	MEDIO	25	150	III	Aceptable con control especifico	1	Alteraciones en la visión	SI			Pelicula control solar para cristales o film para vidros control solar		

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	SERVICIO AL CLIENTE		– S	Se presenta posturas prolongadas y movimientos repetitivos de miembros	Biomecanico(Postura prolongada,movimientos repetitivos)	Posibles enfermedades que puede ocasionar (Tendinitis de muñeca, disminución de vista, lumbalgias, trasnstornos muscoesqueletico, trastornos circulatorios, fatiga de los				6	3	18	ALTO	25	450	III	No aceptable o aceptable con control especifico	1	Tendinitis de muñeca, disminución de vista, trastornos circulatorios, fatiga de los	SI				*Realizar pausas activas.,Realizar capacitaciones enfocadas al riesgo.	

EVALUACIÓN DEL RIESGO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	SERVICIO AL CLIENTE			Solución de conflictos con clientes.	Psicosocial(Cargas mentales, monotonia)	Estrés laboral y agotamiento, dolor de cabeza.				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	1	Estrés laboral y agotamiento					Aplicar las baterías de riesgo Psicosocial.	

EVALUACIÓN DEL RIESGO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR	EXISTENCIA	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		– S	Se presenta posturas prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada	Biomecanico(Postura prolongada movimientos repetitivos)	Posibles enfermedades que puede ocasionar (Tendinitis de muñeca, disminución de vista, lumbalgias, trastornos musculoesqueletico, trastornos				6	3	18	ALTO	25	450	III	No aceptable o aceptable con control especifico	1	Tendinitis de muñeca, disminución de					Realizar pausas activas.	

EVALUACIÓN DEL RIESGO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	OFICINA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		— S	Alta responsabilidad y alto ritmo de de trabajo asociado a tareas propias de la	Psicosocial(Cargas mentales, monotonia)	Estrés laboral y agotamiento, dolor de cabeza.				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	1	Estrés laboral y agotamiento					Aplicar las baterías de riesgo Psicosocial	

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
CONSULTORIA OFTALMOLOGICA	OFICINA	CONSULTA DE OPTOMETRIA		SI	Posturas inadecuadas del cuerpo, digitación de documentos	Biomecanico(Movimiento repetitivo)	Posibles enfermedades que puede ocasionar (Tendinitiis ,síndrome del manguito rotador, lesiones de los tendones.)				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	1	Tendinitiis ,síndrome del manguito rotador					Realizar pausas activas.	

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
CONSULTORIA OFTALMOLOGICA	OFICINA	CONSULTA DE OPTOMETRIA		SI	Posturas inadecuadas del cuerpo (sentado de pie) Habitos posturales	Biomecanico(Movimiento repetitivo)	Posibles enfermedades que puede ocasionar (lumbalijias, trasnstornos muscoesqueletico, trastonos circulatorios, fatiga de los musculos				2	2	4	BAJO	25	100	III	No aceptable o aceptable con control especifico	1	endinitiis ,síndrome del manguito rotador					Realizar pausas activas.	

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
CONSULTORIA OFTALMOLOGICA	OFICINA	CONSULTA DE OPTOMETRIA		SI	Realización de actividades repetitivas por largos periodos de tiempo	Psicosocial(Cargas mentales, monotonia)	Estrés laboral y agotamiento, dolor de cabeza.				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	1	Estrés laboral y agotamiento					Aplicar las baterías de riesgo Psicosocial	

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
	OFICINA	CONSULTA DE OPTOMETRIA		SI	Se mantiene contacto con los pacientes	Biologico (virus y bacterias)	Transmisión de virus				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	2	Trasmición de virus						Utilizar adecuadamente los elementos de Protección Personal

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN COMERCIAL	MUNICIPIOS DEL VALLE DEL	ASESORA COMERCIAL		– S	cumplimiento de metas, atencion al cliente	Psicosocial(Cargas mentales, monotonia)	Estrés laboral y agotamiento, dolor de cabeza., alteraciones emocionales.				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	3	Estrés laboral y agotamiento					Aplicar las baterías de riesgo Psicosocial	
GESTIÓN COMERCIAL	MUNICIPIOS DEL VALLE DEL	ASESORA COMERCIAL		– S	Acciones realizadas en el desempeño de la tarea que exige de manera	Biomecanico(Postura prolongada)	Posibles enfermedades que puede ocasionar (lumbaljias, trasnstornos muscoesqueletico, trastonos circulatorios, fatiga de los musculos				6	3	18	ALTO	25	450	III	No aceptable o aceptable con control especifico	3	lumbaljias, trasnstornos					Realizar pausas activas.	

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DECRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE	NIVEL DE	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL	NIVEL DE	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
GESTIÓN COMERCIAL	MUNICIPIOS DEL VALLE DEL	ASESORA COMERCIAL		— S	Desplazamiento por los municipios del Valle del Cauca, manejo de dinero en	Condiciones de Seguridad (Publico: Atraco, robo, asaltos)	laceraciones y muerte				2	2	4	BAJO	25	100	III	Aceptable con control especifico	3	Muerte					Desarrollar programas de capacitación o divulgación de medidas de seguridad relacionadas con las diferentes funciones del cargo	

Anexo 31 Lista de chequeo riesgo ergonómico

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO LISTA CHEQUEO DE RIESGO ERGONOMICO**	Código: F-OP-12 Versión:01 Fecha: 15/03/2018

LISTA CHEQUEO DE RIESGO ERGONOMICO				
N°	**CRITERIO EVALUADO**	**CUMPLE**		**ACCIÓN A TOMAR**
		SI	**NO**	
1	Se ajustan con facilidad las áreas siguientes: la altura del asiento, la distancia entre la computadora y el empleado, la altura del escritorio, la inclinación del monitor.			
2	Postura Correcta del Empleado			
	¿Están dobladas las rodillas a un ángulo de 90°?			
	¿Está apoyada la espalda superior por el respaldo?			
	¿Se inclina el empleado hacia adelante al teclear?			
	¿Está el cuello corvado hacia adelante para ver la pantalla del monitor?			
3	¿El empleado para poder realizar sus tareas Tiene que torcerse o extenderse de manera excesiva			
4	¿Hay suficiente espacio debajo del escritorio para las piernas del empleado?			
5	Se Proporciona suficiente iluminación a los trabajadores, de forma que puedan trabajar en todo momento de manera eficiente y confortable.			
6	¿Mantiene el empleado el teléfono entre el hombro y el cuello?			
7	Se implica a los trabajadores en la mejora del diseño de su propio puesto de trabajo.			
8	Se Proporciona pausas cortas y frecuentes durante los trabajos continuos.			
9	El trabajador pueda estar de pie con naturalidad, apoyado sobre ambos pies, y realizando el trabajo cerca y delante del cuerpo.			
10	Se dispone de elementos que permitan alternar posturas y/o que brinden confort (silla, reposa pies, apoya brazos)			
11	Los trabajadores alternan el estar sentados con estar de pie durante su jornada laboral.			

Anexo 32 Ejercicios pausas activas

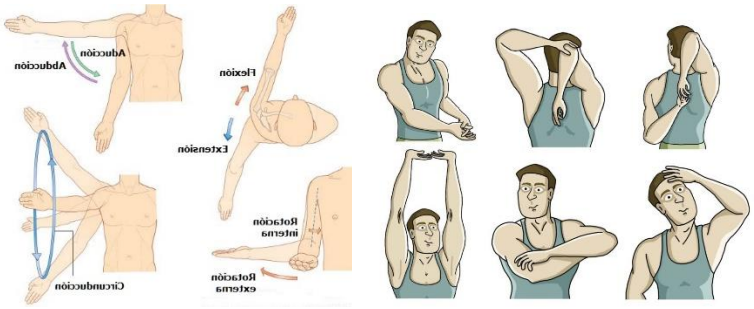
ACTIVIDADES O RUTINAS DE TRABAJO

A continuación se presentaran diferentes opciones de actividades de trabajo para realizarlas durante la jornada laboral.

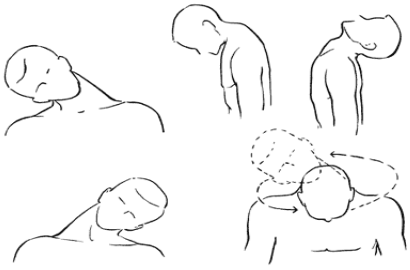
1. MOVIMIENTO ARTICULAR

Se entiende como todas aquellos ejercicios donde se involucran todas las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción. Cada movimiento se puede prolongar por 10 segundos.

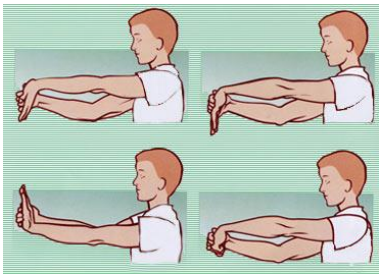
Movimiento de hombros

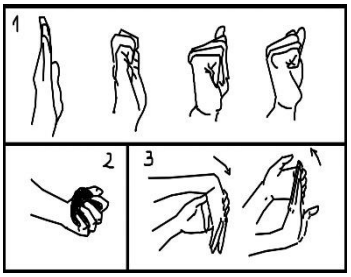


Movimiento cabeza y cuello

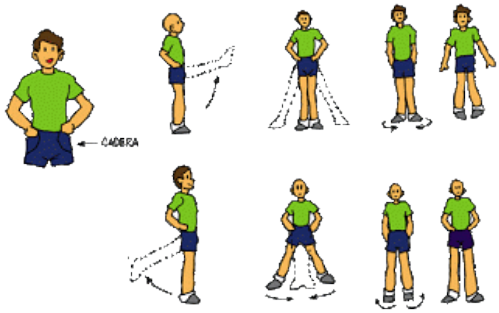


Movimiento de muñecas y dedos





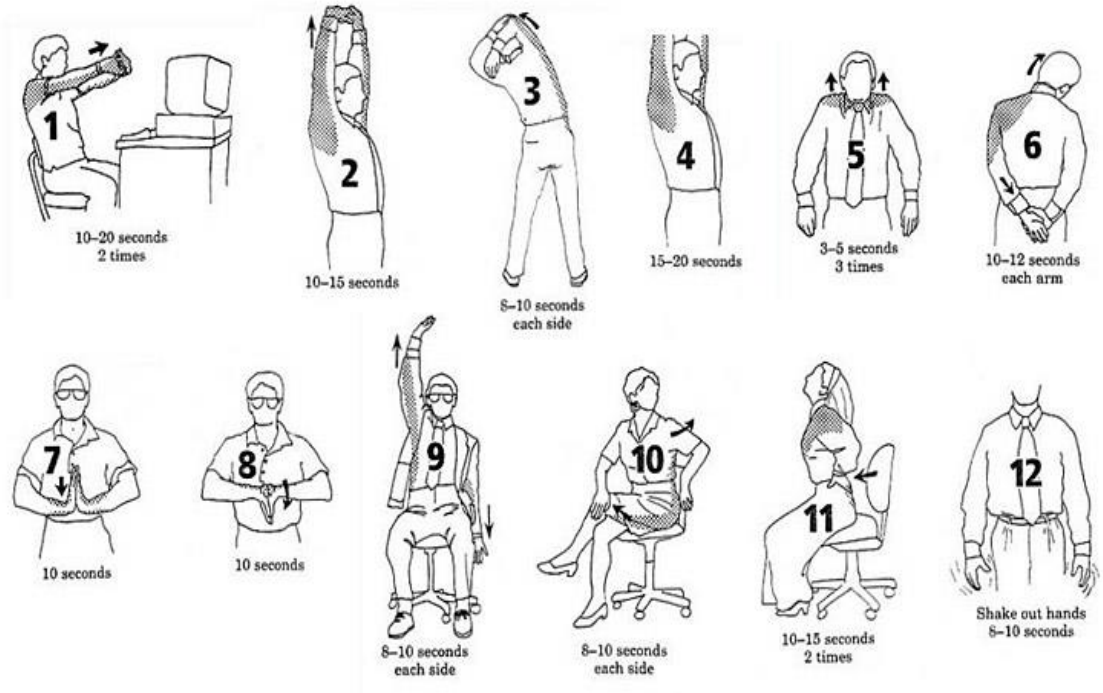
Movimiento de cadera



2. ESTIRAMIENTOS

El estiramiento está dirigido hacia el trabajo muscular de tensión y distención, debido a que cuando un músculo se relaja otro, su antagonista se contrae.
Cabe mencionar que cada una de estas posturas las mantenemos prolongadas por 15 segundos. Si la persona siente la necesidad de repetir nuevamente una postura lo puede hacer.

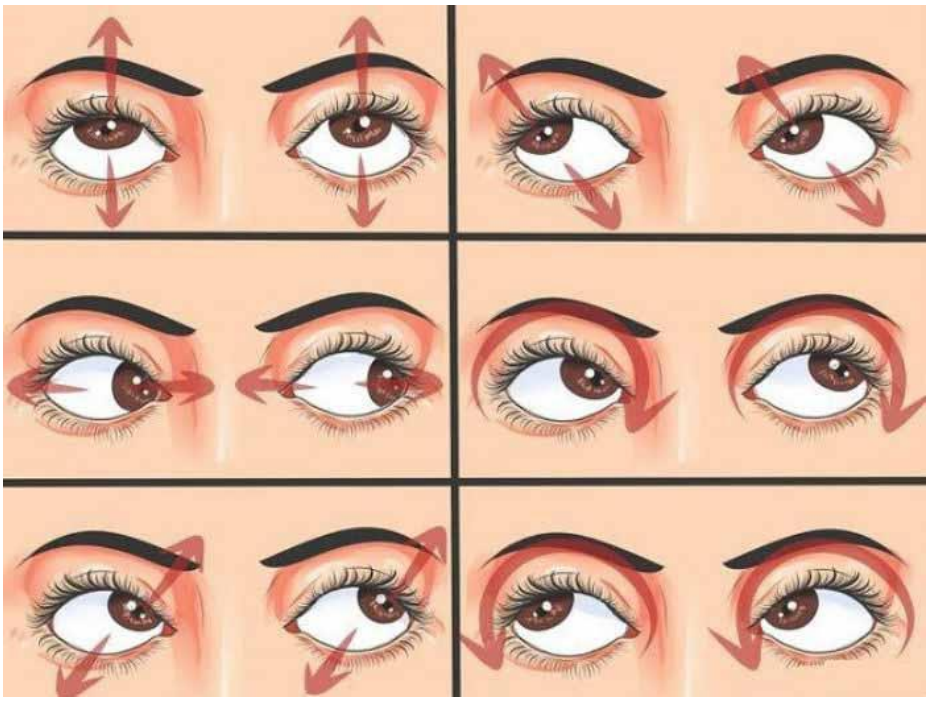




2. PERSONAS QUE TRABAJAN FRENTE A UN COMPUTADOR

Las personas que laboran diariamente frente a una computadora o que sus funciones sean mantener la concentración y atención frente a una labor específica por un cierto periodo de tiempo (1 hora de

trabajo por 1 minuto de pausa activa), se recomienda que hagan pausas de descanso visual con movimientos como lo muestra la figura de abajo, mirar a diferentes distancias (lejos, cerca) y contraste con la intensidad de luz.



Anexo 33 Hoja de vida brigadista

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO HOJA DE VIDA BRIGADISTAS**	**Código: F-OP-13** **Versión: 01** **Fecha: 13/03/2018**

Fecha de Solicitud de ingreso	**DD**		**MM**		**AAAA**																
1. Datos laborales del Candidato a Brigadista																					
Apellidos y Nombres																					
Área de Trabajo																					
Cargo desempeñado																					
Antigüedad en la compañía (meses)																					
Nombre del Jefe Inmediato																					
Teléfono oficina y extensión																					
2. Datos Personales del Brigadista																					
No. De Cedula			**Edad**			**No. Celular**						**GR. Sang y RH**									
Estatura (mts)			**Peso (Kg)**			**Estado Civil**															
Fecha de Nacimiento		**DD**		**MM**			**AAAA**					**Lugar de Nacimiento**									
Dirección de domicilio brigadista												**Teléfonos**									
En caso de emergencia avisar a												**Parentesco**									
Telefonos fijos del acudiente												**Celular acud**									

ESPACIO PARA LA FOTO DEL BRIGADISTA

3. Experiencia previa en Brigadas o Grupos de Socorro			
Nombre del grupo o Brigada	**Empresa**	**Cargo en el Grupo**	**Tiempo en meses**

4. Capacitaciones recibidas en brigadas o temas relacionados		
Nombre del Curso	**Tiempo de duración en horas**	**Institución**

6. Estado de Salud
¿Hay razones médicas que limiten su desempeño en la brigada? (Si su respuesta es SI, especifique cuáles)

	Firma del Candidato a Brigadista	

Espacio para uso exclusivo del jefe de la Brigada

8. Concepto del Jefe de la Brigada

	¿Se acepta al candidato en la Brigada?	☐ Si	☐ No	
Justificación del concepto:				
Fecha del Concepto	DD	MM	AAAA	
GRUPO ASIGNADO EN LA BRIGADA				
OBSERVACIONES				

Anexo 34 Personal brigada de emergencia

N°	Nombre Completo	Cedula

Anexo 35 Inventario de equipos contra incendio y primeros auxilios

UBICACIÓN	CAMILLA			BOTIQUIN			ALARMA			DETECTORES DE HUMO			EXTINTORES													
	SI	NO	SUFICIENTES ?	SI	NO	SUFICIENTES ?	SI	NO	SUFICIENTES ?	SI	NO	SUFICIENTES ?	SI	NO	SUFICIENTES ?	TIPO				PESO (kgs.)	FECHA DE LA ULTIMA CARGA	VIGENTES ?		CUENTA CON SEÑALIZACIÓN	LIBRE ACCESO	OBSERVACIONES
																ABC	CO^2	AGUA	OTRO			SI	NO			
	T CAMILLAS:			T BOTIQUIN:			T ALARMAS:			T. HUMOS:										TOTAL DE EXTINTORES:						

Anexo 36 Planos de evacuación y puntos de encuentro



Anexo 37 Puntos seguro de encuentro





Anexo 38 Señalización

	Ruta de evacuación
 	Extintor
	Salida de Emergencia

Anexo 39 Plan de auditorias

óptica comprometidos con tu visión	**PLAN DE AUDITORIAS**	**Código: F-AD-09** **Versión: 01** **Fecha: 01/03/2018**

PLAN DE AUDITORIAS DEL SISTEMA DE GESTÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)				
IDONEIDAD DEL AUDITOR	FRECUENCIA DE AUDITORÍA	METODOLOGÍA	PRESENTACIÓN DE INFORMES	ALCANCE
				1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; 3. La participación de los trabajadores; 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores 6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 7. La gestión del cambio 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los. proveedores y contratistas 10. La supervisión y medición de los resultados; 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su· efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa; 12. El desarrollo del proceso de auditoría; y 13. La evaluación por parte de la alta dirección

Anexo 40 Informe de auditoria

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO INFORME DE AUDITORIA**	**Código: F-AD-07** **Versión: 01** **Fecha: 01/03/2018**

1. NOMBRE (S) DEL (DE LOS) AUDITOR (ES)	2. N° REGISTRO

3. FECHAS DE AUDITORÍA	4. PROCESOS/AREAS AUDITADAS	5. NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS

6. N° DE NO CONFORMIDADES	7. INFORMACIÓN A ADJUNTAR
	a) Informe de auditoría, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores. b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoría). Este plan de acción contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva.

MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES

8. DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD	9. CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD

. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS	11. NOMBRE DEL RESPONSABLE	12.FECHA DE ENTREGA			13. Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva. (Realizada, Pendiente, En Ejecución).
		DÍA	MES	AÑO	

14. RESPONSABLES DEL REGISTRO

Nombre:	
Cargo:	
Fecha:	
Firma:	

Anexo 41 Revisión por la alta dirección

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN**	Código: F-AD-06 Versión: 01 Fecha: 01/03/2018

REVISIÓN ALTA DIRECCIÓN		
ELEMENTOS A VERIFICAR	GESTIÓN REALIZADA	RESULTADOS O RECOMENDACIONES ALTA DIRECCIÓN
1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.		
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
5.Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos		
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios		
7.Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		
8.Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua		
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces		

Anexo 42 Informe revisión por la ata dirección

	FORMATO INFORME REVISÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	Código: F-AD-08 Versión: 01 Fecha: 01/03/2018

Informe No.		**Periodo de Revisión:**		**Fecha de Presentación:**	**DD**	**MM**	**AAAA**

1. OBJETIVO DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.
2. COMPROMISOS DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN ANTERIOR.
3. INFORMACIÓN DE ENTRADA PARA LA REVISIÓN.
4. RESULTADOS DE LA REVISIÓN Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA.
_____ _____ _____ **_ Responsable Alta Dirección** **Vigía** **Responsable del SG_SSST**

Anexo 43 Reporte y seguimiento de acciones correctivas y preventivas

óptica comprometidos con tu visión	**FORMATO REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVA,PREVENTIVA Y/O MEJORA**	Código: F-AD-04 Versión: 01 Fecha: 01/03/2018

Fecha Solicitud	Día	Mes	Año

Tipo de Acción	Acción Correctiva	Acción Preventiva	Acción de Mejora

Consecutivo Acción

Nombre y Cargo de quien reporta(n)	Proceso(s) Involucrado(s)

Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X)

Reclamación de los clientes y/o partes interesadas	Quejas de los clientes.	Resultado de auditorías internas.	Incumplimiento de objetivos del SG-SST	Resultados de mediciones.	Otras fuentes cuál?

DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL O POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA

ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)

No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (Clasifique por cada una de las causas)	
1				Falta medición o control	
				Incumplimiento de un o procedimiento	
				Planeación inadecuada	
2				Falta de recursos económicos	
				Falta de recursos técnicos o tecnológicos	
				Falta de recursos físicos (instalaciones)	

ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)					
No	CAUSA	SUB CAUSA (¿POR QUE?	ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)	CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (Clasifique por cada una de las causas)	
3				Falta de insumos o suministros	
				Falta de talento humano	
				Falta de entrenamiento	
4				Dificultades en el clima Organizacional	

PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales o potenciales o desarrollar la oportunidad de mejora)				
No	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
1				
2				

SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (Registrar el seguimiento y evidencias que permitan demostrar la ejecución del Plan de Acción)			
No	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO DEL SEGUIMIENTO	REALIZADO POR
1			
2			

EVIDENCIA DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN TOMADA	
Variable o Indicador de Control Antes	Variable o Indicador de Control Después

Fecha de Cierre de la Acción		La acción tomada fue efectiva (se logró el resultado esperado y se utilizaron los recursos disponibles) para efectos de la no conformidad real, potencial u oportunidad de mejora identificada.

Anexo 44 Curso 50 horas Linda Silvana Henao Toro



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

LINDA SILVANA HENAO TORO

Con Cedula de Ciudadania No. 1.112.782.972

Cursó y aprobó la acción de Formación

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

con una duración de 50 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Riohacha, a los once (11) días del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017)

Firmado Digitalmente por
CARLOS EDUARDO ROBLES PALOMINO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

CARLOS EDUARDO ROBLES PALOMINO
SUBDIRECTOR
CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS
REGIONAL GUAJIRA

45706571 - 11/08/2017
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web http://certificados.sena.edu.co, bajo el número 9222001479600CC1112782972C.

Anexo 45 Curso 50 horas Viviana Patricia Vanegas

Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

VIVIANA PATRICIA VANEGAS CHICA

Con Cedula de Ciudadania No. 43.918.643

Cursó y aprobó la acción de Formación

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

con una duración de 50 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Montería, al primer(1) día del mes de junio de dos mil dieciocho (2018)

Firmado Digitalmente por
AURA JOSEFINA MIRANDA MENDOZA
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

AURA JOSEFINA MIRANDA MENDOZA
SUBDIRECTORA
CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA
REGIONAL CÓRDOBA

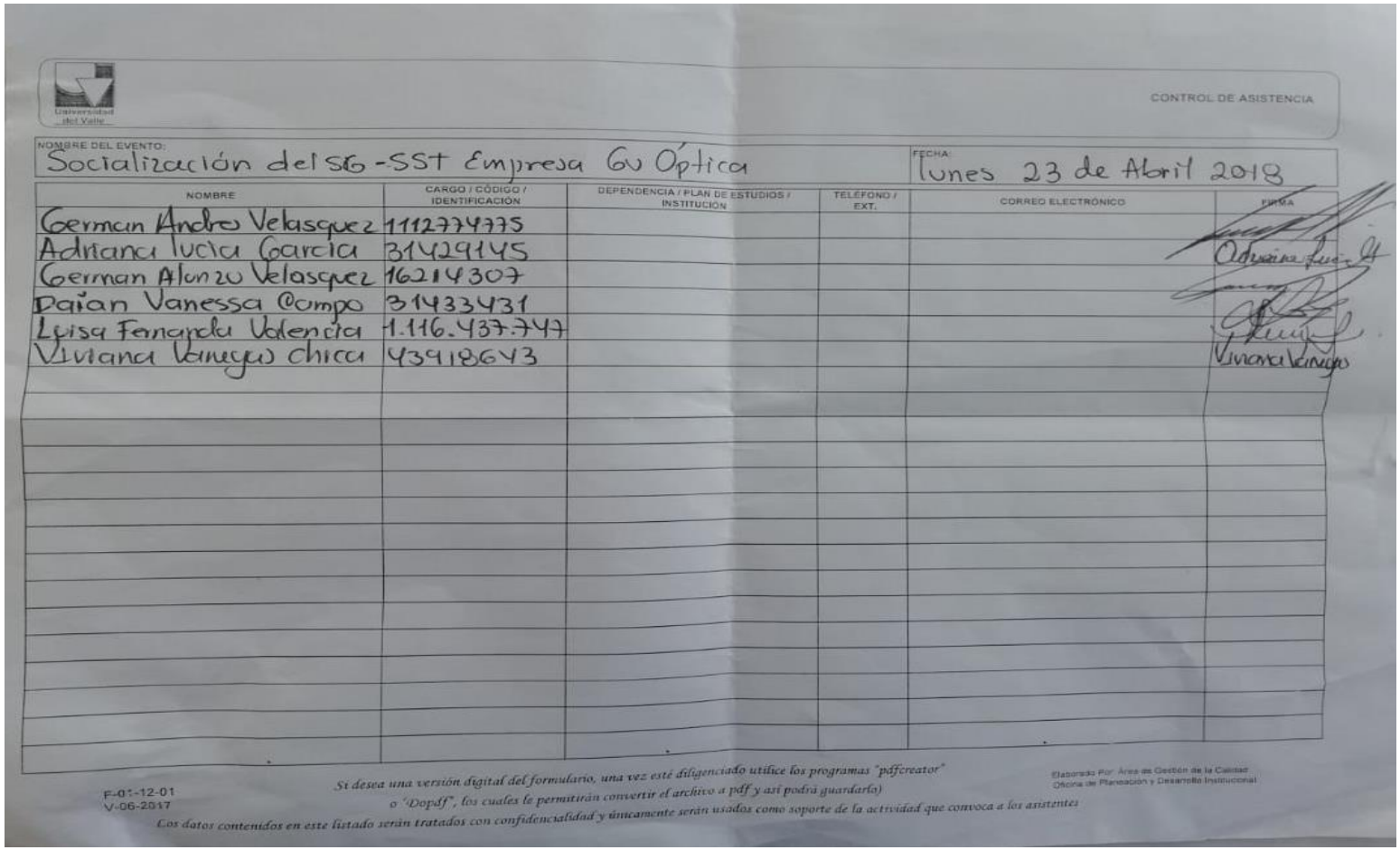
52025996 - 01/06/2018
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web http://certificados.sena.edu.co, bajo el número 9523001673239CC43918643C.

Anexos 46 Diario de campo

Fecha	Lugar	Personas que intervienen en el proceso	Temas abordados	Observación General
10 Noviembre de 2017	GV óptica	Gerente y asesores(estudiantes)	Funcionamiento de la empresa	Se recolecta información general sobre la óptica.
15 Noviembre de 2017	GV óptica	Gerente y asesores(estudiantes)	Inspección General	Se realiza la inspección general para evaluar los peligros y valoración de riesgos.
20 Febrero de 2017	GV óptica	Gerente y asesores(estudiantes)	Encuesta Condiciones de Salud	Se aplica encuesta de condiciones de salud.
26 de Enero de 2018	GV óptica	Gerente y asesores(estudiantes)	Información sobre el concepto de SG-SST	Se aplica un cuestionario para obtener información sobre el manejo del concepto de SG-SST
2 abril de 2018	Medivisión,Ópticali y Ópticalia	Gerente y asesores(estudiantes)	Encuesta aplicada a la competencia	Para analizar la competencia se elaboró un cuestionario que permitió conocer cómo se encuentra la situación actual de la empresa.
23 abril de 2017	GV óptica	Gerente y asesores(estudiantes)	Socialización del diseño del SG-SST	Se socializo el diseño del SG-SST a los colaboradores de GV óptica

Anexos 47 Lista de asistencia de la socialización



Universidad del Valle

CONTROL DE ASISTENCIA

NOMBRE DEL EVENTO: Socialización del SG-SST Empresa Gv Óptica

FECHA: Lunes 23 de Abril 2018

NOMBRE	CARGO / CÓDIGO / IDENTIFICACIÓN	DEPENDENCIA / PLAN DE ESTUDIOS / INSTITUCIÓN	TELÉFONO / EXT.	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
German Andres Velasquez	1112774775				
Adriana Lucia Garcia	31429145				
German Alonzo Velasquez	16214307				
Daian Vanessa Campo	31433431				
Luisa Fernanda Valencia	1.116.437.747				
Viviana Vanegas Chica	43918643				

F-01-12-01
V-06-2017

Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o "Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)

Elaborado Por: Área de Gestión de la Calidad
Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Los datos contenidos en este listado serán tratados con confidencialidad y únicamente serán usados como soporte de la actividad que convoca a los asistentes

Anexo 48 Registro fotográfico socialización

Figura 11 Socialización GV óptica



Fuente: CASTRO M 23 Abril 2018

Figura 12 Socialización Gv óptica



Fuente: CASTRO M 23 Abril 2018