

Modelo Gerencial de Riesgos Laborales en la Empresa Cada Piel S.A.S.

Karen Lorena Galvis Gonzalez ID 566424

Lina Marcela Vega Montoya ID 850319

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

NRC 51-54591: Opción de grado

Verónica Natalia Franco Rodas

25 de noviembre 2022

Resumen

Actualmente la empresa Cada Piel S.A.S., no cuenta con un modelo gerencial que le permita a la alta gerencia disponer de un proceso de organización y administración en diferentes líneas de acción de la empresa.

Al finalizar este trabajo, se espera que la empresa cuente con un modelo estratégico que le permita dirigir y desarrollarse de manera correcta, contando con un proceso de gestión óptimo y correlacionado en especial en lo que tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo, buscando no solo la mejora de esta área sino además la interrelación con las demás de la empresa.

Es por esto por lo que se desarrolla una actualización de las matrices y la construcción de aquellas con las que no se cuentan, así como también se tiene la construcción de procedimiento armónico, amigable y consolidado de las mencionadas matrices.

Tabla de contenido

1.	Objetivo	8
2.	Alcance	8
3.	Definiciones	8
4.	Estructura Organizacional	10
	4.1. Organigrama	10
5.	Planeación estratégica	10
	5.1 Visión	10
	5.2 Misión	11
	5.3 Políticas	11
	5.3.1 Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo	11
	5.3.2 Política Sobre Consumo De Alcohol, Tabaco Y Sustancias Psicoactivas	12
	5.3.3 Política De Seguridad Vial	13
	5.4 Objetivos	14
	5.5 Estructura del Sistema de indicadores	14
	5.6 Mapa de procesos	15
	5.7 Interacción con sistemas de gestión	16
6.	Contexto de la Organización enfocado a riesgos Laborales	16
	6.1 Aspectos internos y externos de riesgos laborales	16
	6.1.1 Identificación de factores	17
	6.1.2 Identificación de Capacidades	18
	6.1.3 Objetivos y Estrategias	18
	6.1.4 Seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos	18
	6.2 Partes Interesadas	19
	6.2.1 Necesidades y Expectativas.	20
	6.2.2 Estrategias	20
	6.2.3 Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas	23
	6.3 Gerencia de Riesgos Laborales - Gestión del Riesgo	23
	6.3.1. Comunicación y consulta	23
	6.3.2. Alcance, Contexto y Criterios	24
	6.3.2.1 Generalidades	25

6.3.2.2	Definición del Alcance	25
6.3.2.3	Contexto Interno y Externo	26
6.3.2.4	Definición de los criterios del riesgo	26
6.3.3	Evaluación del Riesgo	28
6.3.3.1	Generalidades	29
6.3.3.2	Definición de riesgos	30
6.3.3.3	Análisis de riesgos	33
6.3.3.4	Valoración de riesgos	34
6.3.4	Tratamiento del Riesgo	37
6.3.4.1	Generalidades	39
6.3.4.2	Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo	39
6.3.4.3	Preparación e implementación de los planes del tratamiento del riesgo	39
6.3.5	Seguimiento y revisión de riesgos	40
6.3.6	Registro e informe	41
6.4	Seguimiento y mejoramiento	41
6.4.1	Identificación y manejo de Oportunidades.	41
6.4.2	Planes de Acción.	42

Lista de tablas

Tabla 1: Determinación del nivel de deficiencia	34
Tabla. 2: Determinación del nivel de exposición	35
Tabla 3: Significado de los diferentes niveles de probabilidad	35
Tabla 4: Determinación del nivel de consecuencia	36
Tabla 5: Determinación del nivel de riesgo	37
Tabla 6: Significado del nivel de riesgo	37
Tabla 7: Opciones de tratamiento en el procedimiento del tratamiento de riesgo	39
Tabla 8: Implementación de los planes de tratamiento en el Procedimiento del tratamiento de riesgo	40
Tabla 9: Seguimiento y revisión de los riesgos en el Procedimiento del tratamiento de riesgo	40

Lista de figuras

Ilustración 1. Organigrama	10
Ilustración 2. Mapa de Procesos	15

Modelo gerencial de riesgos laborales en la empresa Cada Piel S.A.S.

1. Objetivo

Con el modelo gerencial de riesgos laborales se busca que la empresa cuente con un documento articulado con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Los modelos gerenciales por definición buscan que las organizaciones cuenten con resultados satisfactorios contando con metodologías prácticas como gerencia por objetivos, estructuras matriciales, gestión de la calidad total, gerencia del servicio al cliente, organizaciones esbeltas, océanos azules.

Así las cosas, el objetivo primordial de este modelo gerencial de la empresa es la consecución de estrategias satisfactorias en la aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cada Piel S.A.S.

2. Alcance

Este modelo gerencial esta dado para desarrollarse en todas las fases del sistema es decir desde la planificación de este, la identificación de los factores de riesgo hasta el control que se le realiza al sistema de gestión; articulando las políticas de seguridad y salud en el trabajo, consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas y seguridad vial.

3. Definiciones

Modelo Gerencial: Es un modelo conceptual que identifica los componentes necesarios para lograr los objetivos y los articula mediante interrelaciones y dependencias de forma coordinada y así identificar herramientas para la gestión.

Estrategia: Hace referencia al procedimiento a través del cual se toman las decisiones en un escenario determinado con el objetivo de conseguir una o varias metas

Riesgos laborales: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Sanción: Es una instancia en la que una persona física o jurídica es hecha responsable por el incumplimiento de una norma o directamente su infracción. En dicha instancia estipulan las condiciones de las penalidades que el infractor deberá percibir para reparar el deber jurídico vulnerado.

Acciones preventivas: La acción que se lleva a cabo para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad u otra situación potencial que no sea deseable, posible fallo o riesgo.

Acciones correctivas: Son todas aquellas decisiones, medidas, actividades y soluciones orientadas a la eliminación de causas potenciales y reales de un problema.

Control: Es la evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones para establecer las medidas correctivas necesarias.

Riesgo: Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición

Consecuencia: Es lo que sucede en forma inmediata después de una conducta.

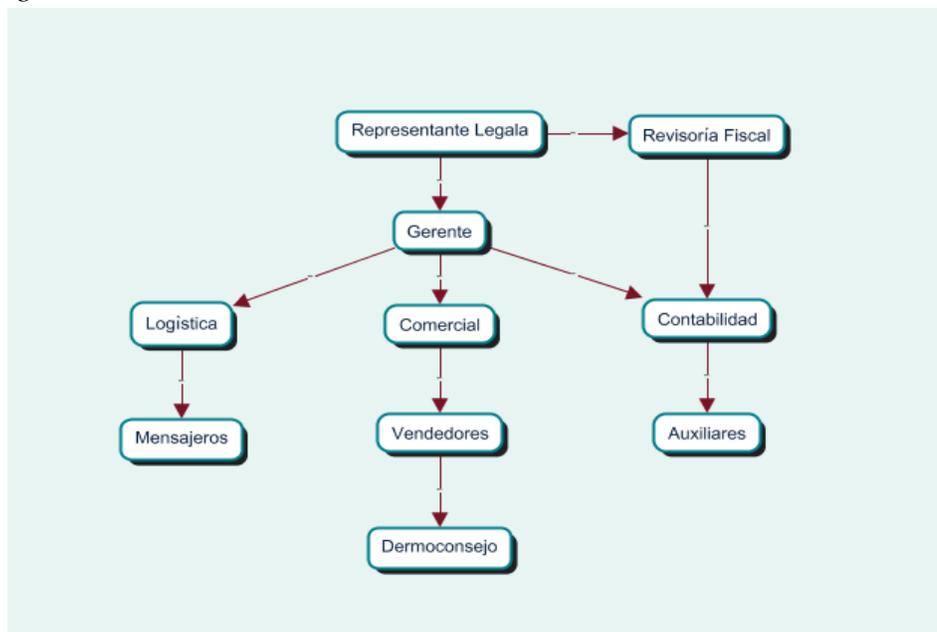
Capacitación: Es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

4. Estructura Organizacional

4.1 Organigrama

Figura 1.

Organigrama



Fuente: Elaboración propia.

5. Planeación estratégica

5.1 Visión

Ser líderes en asesoría en dermocosmética y prevención en salud de la piel, tener alianza con los principales laboratorios para ofrecer los mejores productos a los mejores precios y así ser la primera opción para comprar productos dermatológicos y dermocosméticos en la ciudad.

5.2 Misión:

Ser el establecimiento comercial donde los pacientes de dermatología y el público en general puedan conseguir casi la totalidad de los productos dermatológicos que les hayan sido formulados o que tengan necesidad de adquirir. De una manera oportuna y en general con los precios más bajos. Además, brindar a sus clientes asesoría de alta calidad en cuanto a belleza y prevención en salud de la piel. Complementario a esto, también ofrecer productos de muy alta calidad a buenos precios para dermocosmética y cuidado de la piel.

5.3 Políticas

5.3.1. *Política de seguridad y salud en el trabajo*

Cada Piel S.A.S., se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculado a las partes interesadas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad. Los programas desarrollados en Cada Piel S.A.S., estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y la preparación ante emergencias. Todos los empleados, contratistas tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

5.3.2. *Política sobre consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas*

Entendiendo que una sustancia psicoactiva es un agente químico y/o natural que actúa sobre el sistema nervioso central, lo cual trae como consecuencia cambios temporales en la percepción, ánimo, estado de conciencia y comportamiento. La empresa Cada Piel S.A.S. en su compromiso de brindar un ambiente de trabajo seguro y sano, y teniendo como prioridad la salud e integridad física y mental de todos sus trabajadores prohíbe:

- La posesión, distribución, venta y/o consumo de alcohol o cualquier sustancia psicoactiva en las instalaciones o vehículos de la Empresa, en instalaciones o vehículos de los Clientes o cualquier otro sitio mientras se estén cumpliendo funciones propias del trabajo.
- No se permite el consumo, venta, ni distribución de drogas, alcohol y tabaco o sustancia prohibida por la legislación colombiana vigente dentro de las instalaciones de la empresa.
- Sin distinción de cargos, condición ya sean trabajadores, visitantes o contratista ninguna persona debe presentarse en el lugar de trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- Si se conoce de alguna persona que se encuentre bajo estos efectos se deber notificar esta situación ante el jefe a cargo.
- Dando cumplimiento a ley 1335 del 2009 conocida como ley antitabaco, cita la prohibición de fumar en lugares de trabajo, centros comerciales, lugares públicos y áreas cerradas con permanencia de público.

- La empresa puede realizar las pruebas que considere necesarias cuando tenga indicios que se están incumpliendo la aplicación de esta política.
- La empresa se reserva el derecho de efectuar requisas, inspecciones y pruebas sin previo aviso en el momento que lo desee a fin de supervisar el acatamiento de la presente política.
- La empresa trabaja permanentemente hacia la promoción y prevención de la salud mediante programas, campañas, actividades, capacitaciones y demás acciones encaminadas a prevenir el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

Para ello Cada Piel S.A.S. establece de forma permanente programas de promoción y sensibilización, que buscan crear hábitos y estilos de vida saludable.

5.3.3. Política de seguridad vial

Cada Piel S.A.S. se encuentra comprometida con cumplir la reglamentación vigente establecida en el Código Nacional de Tránsito aplicable a nuestras actividades de mensajería, siguiendo los principios de seguridad, protección del espacio público, contando con el compromiso de nuestro personal mensajero y con prácticas del peatón seguras. Se compromete además a establecer estrategias de sensibilización, formación y evaluación del personal directo de Cada Piel S.A.S. Garantizando la ejecución responsable de los mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos de Cada Piel S.A.S., o terceros provistos para el ejercicio de su labor, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de éstos y establecer medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes o colisiones que puedan generar daños a la persona o a la

propiedad. Destinar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a la política de seguridad vial basados en la mejora continua.

5.4 Objetivos

1. Enfoque en el cliente
2. Mantener un Liderazgo alineado con los objetivos de la organización
3. Otorgar la Importancia de los empleados internos y externos
4. Contar con una Gestión basada en la mejora continua.
5. Garantizar la Responsabilidad social.
6. Mejorar y mantener la seguridad en el trabajo
7. Optimizar la retención de empleados

5.5 Estructura del Sistema de indicadores

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución de este.

Eficacia: grado en el que se realizan las actividades planeadas y se logran los resultados planeados. buscan determinar si el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente.

Efectividad: medida en que la gestión permite el logro de los resultados planeados con un manejo óptimo de los recursos

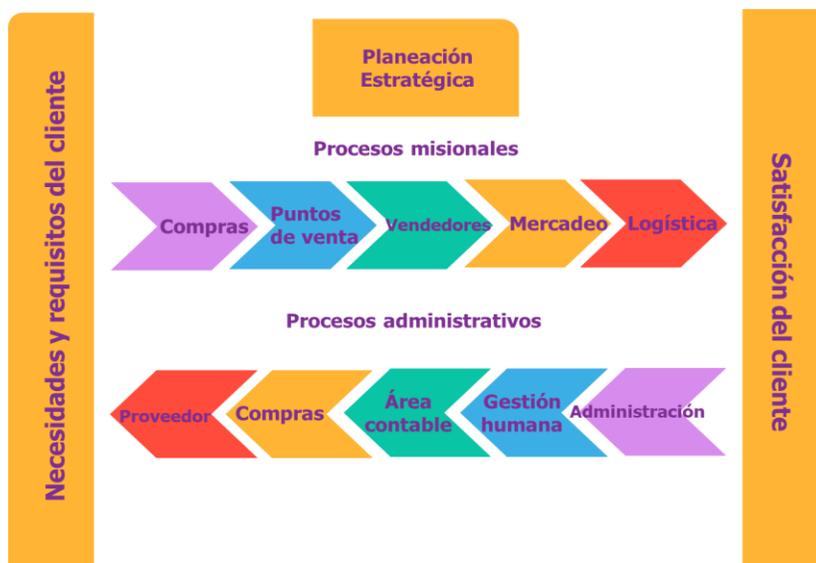
Calidad: Estos indicadores buscan medir aspectos relacionados con la capacidad de la entidad para atender a las necesidades y demandas de sus usuarios bajo preceptos de rapidez e inmediatez a la hora de prestar los bienes o servicios que ofrece.

De economía: permiten medir la capacidad de las entidades para producir, administrar, focalizar y destinar los recursos financieros disponibles de la forma más conveniente y adecuada, atendiendo a los requerimientos de los distintos programas en pro de cumplir con los objetivos planteados

5.6 Mapa de procesos

Figura 2.

Mapa de procesos



Fuente: Elaboración propia

5.7 Interacción con sistemas de gestión

Cada Piel S.A.S. no cuenta con política de calidad y medio ambiente. El SG-SST de la empresa cuenta con políticas que se articulan e interrelacionan entre sí, para el cumplimiento de los objetivos.

La política de Seguridad y Salud en el trabajo comprende la estructura principal del Sistema de Gestión, incluyendo dentro de su planeación, ejecución, verificación y control puntos claves para el cumplimiento de las demás políticas de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas y seguridad vial; desde la proyección de presupuestos, plan anual de trabajo, planeación del cronograma de capacitaciones, entrega de EPP, verificación del estado de los vehículos, hasta la eficiente ejecución y respectiva verificación y seguimiento.

6. Contexto de la Organización enfocado a riesgos Laborales

Cada Piel S.A.S. es una empresa que desde hace algunos años viene trabajando en la prevención de la accidentalidad y enfermedades laborales y en vincular a la Seguridad y Salud en el Trabajo como un valor corporativo, cuenta con el diseño e implementación del Sistema de Gestión SST; en el último año ha venido realizando una labor de seguimiento y perfeccionamiento de los procesos, incrementando cada día más la calidad de su aplicación y la interacción con todos los empleados; mediante auditorías y planes de acción.

6.1 Aspectos internos y externos de riesgos laborales

Al realizar el análisis de factores internos y externos, nos encontramos con unas características favorables para prevalecer y otras para tener en cuenta e incluir en el próximo plan de trabajo.

6.1.1 Identificación de factores

Según la matriz EFI podemos concluir que es una empresa estable, con proyección de crecimiento, ya que el puntaje general supera el 2,5.

Internamente tiene fortalezas representativas respecto a la prevención de la accidentalidad y enfermedades laborales; con tendencia a disminuir la rotación de personal, gracias a la buena reputación que se obtiene producto del buen diseño y contando con auditorías que hacen que la implementación del SG alcance los objetivos planteados.

Si hablamos de factores externos, Cada Piel S.A.S. es una empresa estable según la calificación resultante del análisis; detectando amenazas y/o riesgos importantes y representativos que resultan una tarea importante para establecer medidas de control en pro de la mitigación del riesgo, pero que resultan imposible eliminar, como en el caso de la accidentalidad vial, pues aunque la empresa vele por la seguridad de los conductores, brindándoles las herramientas necesarias para promover la prevención, se presentan en la vía situaciones que no dependen en su totalidad del control interno que tiene la empresa, exponiéndose a la responsabilidad civil y penal de manera permanente.

Como oportunidades se destaca el diseño y la implementación del SG, que la convierte cada vez más en una empresa con una buena reputación que le da la posibilidad de incrementar su valor en el sector y lograr una expansión representativa en el mercado más exigente, incluyendo el mercado internacional.

6.1.2 Identificación de Capacidades

Cada Piel S.A.S. está implementando su SG-SST desde el año 2019, en la actualidad cuenta con asesoría externa que brinda un acompañamiento permanente para el desarrollo de los procesos. Entre su equipo ejecutor cuenta con personal capacitado en el área, que se dedica completamente a las labores y debida ejecución y seguimiento.

La gerencia ha desempeñado un papel clave y de importancia destacable, pues ha brindado un acompañamiento total y ha puesto no solo los recursos humanos, sino financieros en pro de la seguridad de todos los empleados.

En la actualidad cuenta con la capacidad de promover y mantener la preservación de la seguridad y la salud de todos sus empleados.

6.1.3 *Objetivos y Estrategias*

El objetivo principal después de analizar la evaluación inicial que se basa en el Decreto 1072 de 2015, es diseñar de manera coherente y estructurada los procedimientos para que cualquier persona que tenga contacto directo con el SG entienda de manera directa lo que este pretende y la forma idónea de cómo hacer su respectiva ejecución.

6.1.4 *Seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos*

El seguimiento del comportamiento y de la ejecución de las estrategias planteadas representa una gran importancia no solo para el desarrollo del SG, sino de la empresa con todos sus componentes. Los responsables de la ejecución se comprometen a la respectiva ejecución, seguimiento y verificación, rindiendo cuentas a la gerencia periódicamente y participando en las auditorías cuando ésta lo requiera. Teniendo en cuenta la planeación estratégica para afrontar los cambios o modificaciones que haya que realizar siempre en pro de los resultados positivos.

6.2 Partes Interesadas

Antes de iniciar a establecer cuáles son las partes interesadas en este modelo gerencial se hace necesario determinar qué se entiende por éstas, es así que la norma ISO 9001:2015 la definen como: “Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por las decisiones o actividades que realiza nuestra organización”.

Teniendo claro lo anterior y entendiendo que las partes interesadas pueden ser cualquier persona interna o externa que afecte o se vea afectada por las decisiones y actividades que se toman, tenemos como interesados en el proceso a los siguientes:

Partes internas

- a. Alta gerencia: gerente y accionistas
- b. Colaboradores: Personal Administrativo, Personal comercial, Personal de Oficios y Personal de logística domiciliarios

Partes externas

- a. Clientes externos
- b. Proveedores
- c. Comunidad

Finalmente se tienen como personas interesadas las entidades gubernamentales que afectan en el sistema de gestión, tales como:

- a. Ministerio del trabajo

- b. Secretaria de salud
- c. DIGER
- d. Bomberos

6.2.1 Necesidades y Expectativas.

Las necesidades y expectativas son lo que esperan las partes interesadas de la consecución del modelo gerencial y en este caso el basado en seguridad y la salud en el trabajo, el cual constituyen un elemento vital en el buen desarrollo de la organización, lo anterior por cuanto influye en diferentes campos, es decir, la seguridad y la salud en el trabajo no solo afecta el bienestar de los colaboradores, sino que además tiene que ver con las finanzas de la organización de manera positiva o negativa dependiendo de la situación en la que se esté.

Por lo anterior, es que se es necesario contar con un eficiente sistema de seguridad y salud en el trabajo que permita el cuidado y bienestar de las personas que laboran a diario en la empresa, ofreciendo su fuerza laboral a ella sino además es vital para la organización que los gastos que en ella se destinan sean solo aquellos tomadas como inversión para lograr el objetivo antes descrito, bienestar y seguridad, y no que los mismos sean tomados con como indemnizatorios por no contar con un sistema eficiente y acorde a las necesidades de la organización.

En este modelo gerencial encontramos una serie de necesidades y expectativas que se esperan poder suplir con una serie de estrategias.

6.2.2 Estrategias

Se plantean como estrategias una serie de actividades, que permitan suplir las necesidades planteadas en diversos temas, pero en especial y para el caso que nos ocupan de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Las mismas van desde capacitaciones hasta la aplicación de encuestas de satisfacción a los clientes, estas estrategias han sido planteadas con el firme propósito de poder suplir las necesidades encontradas. Es así como en lo que tiene que ver con las partes internas se tienen:

- Aplicación de encuestas de percepción de los clientes externos.
- Generar programas de estímulos y descuentos.
- Jornadas de sensibilización e interiorización de los conceptos.
- Establecer un plan anual de capacitaciones en alianza con la ARL y/o otras entidades que velen por el bienestar de los colaboradores.
- Convocar a reuniones mensuales de seguimiento de planes y programas con el fin de plantear acciones de mejora.
- Entrega de manera periódica de los elementos de protección personal a los colaboradores.
- Tener publicado el reglamento de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad, así como también mantener operativos los comités de convivencia laboral y COPASST.
- Seguimiento a los estándares establecidos en el decretó 1072 de 2015.
- Jornadas de prevención y cuidado de la salud del trabajador.

Por su parte en las partes externas se establecieron los que a continuación se describen:

- Capacitar a los mensajeros en temas de atención al cliente y en seguridad vial.
- Adecuar las instalaciones con los requisitos de accesibilidad a personas con movilidad reducida, con pisos antideslizantes y sillas para el descanso de los clientes.
- Capacitar a los trabajadores en servicio al cliente y en primeros auxilios.
- Verificación, articulación y auditoría a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los proveedores.
- Establecer un plan anual de capacitaciones que incluyan al personal enviado por los proveedores en alianza con la ARL y/o otras entidades que velen por el bienestar de los colaboradores.
- Conocer las fortalezas de los vecinos y realizar reuniones de coordinación.
- Campañas de cuidado ambiental y responsabilidad social.
- Verificación anual de estándares del sistema y reportes de los ATEL.
- Verificación anual de los requerimientos de la entidad.
- Solicitud a los organismos para que presten apoyo a la brigada.

6.2.3 Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas

A fin de verificar que las necesidades y expectativas planteadas se cumplan con las estrategias propuestas se generaron una serie de controles que permitan su verificación y toma

de acciones correctivas o de mejora según el caso. Como mecanismos de verificación se establecieron la tabulación de las encuestas practicadas, el análisis de los descuentos y estímulos otorgados, Listado de asistencia a las jornadas propuestas, Verificación del cumplimiento del plan de capacitaciones, verificación de las fichas técnicas de los elementos de protección personal entregados, verificación de las actas de reunión de los comités internos de la empresa, Auditorías internas de cumplimiento de los estándares, Inspección locativa.

6.3 Gerencia de Riesgos Laborales - Gestión del Riesgo

La gerencia de riesgos laborales y con ella la gestión de estos nos lleva a la consecución de un proceso que se utiliza para la identificación y evaluación de los riesgos, de igual manera de la creación de un plan para disminuir o controlar los existentes además el efecto que ellos podrían tener al interior de Cada Piel S.A.S.

Por lo anterior es necesario contar con una excelente gestión del riesgo, en este modelo gerencial que permita a la alta gerencia tomar las medidas a tiempo y con ello minimizar los costos y articularlo con los demás sistemas existentes

6.3.1. Comunicación y consulta

Cada Piel S.A.S. cuenta con un programa de comunicación tanto interna, como externa, para tratar todos los temas relacionados a la Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta a todo el personal, desde vendedores, personal del área administrativa, coordinadores, gerente, e incluyendo a los representantes de laboratorios (proveedores), ARL, Ministerio del Trabajo y demás entes de control que involucre todo el SG SST.

Todo el personal vinculado directa e indirectamente a la empresa es responsable de la comunicación, donde se plantea un procedimiento específico para los diferentes temas e ítems que corresponden a la correcta ejecución del SG.

Los mecanismos utilizados tanto internos, como externos corresponden a inducción, reinducción, comunicados, campañas, capacitaciones, informes, rendición de cuentas, correo electrónico, grupos de WhatsApp, entre otros.

A su vez la comunicación externa en temas de SST siempre se centraliza en la persona responsable del SG-SST y debe contar con su respectiva documentación soporte.

6.3.2. Alcance, Contexto y Criterios

Si bien, el modelo gerencial representa una guía administrativa para el alcance de un objetivo determinado dentro de una empresa, este documento, se centra en la implementación de un proceso estructurado secuencialmente, para llevarse a cabo en las diferentes fases de la ejecución del SG SST.

El contexto actual de la implementación del SG SST de la Cada Piel S.A.S. según el análisis realizado con posterioridad a la aplicación de la evaluación basada en el Decreto 1072 de 2015, nos deja como hallazgos la creación de una serie de procedimientos de los que carecía la empresa, por lo que la aplicación de estos no proporciona los resultados esperados, tal es el caso de los procedimientos de Indicadores de gestión, Comunicación interna y externa, Gestión del Cambio, Plan anual de trabajo.

6.3.2.1 Generalidades.

El modelo gerencial nace de la necesidad que se evidencia después de realizar la evaluación inicial basada en el Decreto 1072 de 2015, donde esta se centra en documentar en su totalidad todo el SG como lo dice la norma.

Las personas responsables de la ejecución e implementación del modelo gerencial es la persona responsable del SG SST dentro de la empresa Cada Piel S.A.S., en conjunto con el apoyo incondicional de la Gerencia y los integrantes del COPASST.

La respectiva implementación de esta propuesta si bien, no garantiza que el riesgo y la accidentalidad bajen a cero, si se minimiza de una manera importante pues el riesgo se controla y por ello resulta una labor importante para la empresa, no sólo liberándose de responsabilidades civiles, penales y administrativas, sino que al velar por el bienestar de todos los empleados y personas que directa e indirectamente hacen parte de la organización, se ve reflejada la productividad y las utilidades netas.

6.3.2.2 Definición del Alcance.

El presente modelo gerencial va dirigido a todos los empleados de la organización, es decir al personal administrativo, el comercial, el de oficios varios y el de logística, así mismo a aquel personal que es enviado por los proveedores a hacer labores de mercadeo y dermoconsulta, de igual manera abarca a los proveedores, quienes son pieza importante en el normal desarrollo de las actividades, incluso se tiene alcance con los entes reguladores y que son partes externas interesadas en el proyecto como es el caso de las ARL, Ministerio del Trabajo, secretaria de salud entre otras.

6.3.2.3 Contexto Interno y Externo.

A fin de que el modelo gerencial se aplique y cuente con los resultados esperados se requiere tener presente cada una de las partes interesadas, tanto internas como externas, como ya se planteó en líneas arriba estas partes son en el contexto interno la alta gerencia que cumple un papel fundamental de este, así como también todos los colaboradores, es decir, el personal administrativo, el comercial, el de oficios varios y el de logística.

Ahora bien, con respecto al contexto externo tenemos no solo a los clientes que son la razón de ser de Cada piel S.A.S, sino además los proveedores y la comunidad en donde se asientan las tiendas.

No puede olvidarse que, en el contexto externo se aprecian además los entes gubernamentales de apoyo, vigilancia y control.

6.3.2.4 Definición de los criterios del riesgo.

El Procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles, se encuentra diseñado para ser aplicado bajo la guía técnica colombiana 45 versión 2012, la cual es una metodología diseñada para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y de salud en el trabajo, existentes en la empresa. Es necesario recordar que esta es bastante coherente con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, en especial en lo relacionado con los artículos 2.2.4.6.7 en donde se establecen los objetivos de la Política de SST así mismo el artículo 2.2.4.6.8 numeral 6 en donde se puede apreciar la obligación de los empleadores la Gestión de los Peligros y Riesgos en el numeral 9 se establece que se debe garantizar la capacitación a los trabajadores, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados, se tiene además el artículo 2.2.4.6.11 en donde se ordena el desarrollo de un programa de capacitación que aporte el conocimiento necesario

para identificar peligros y controlar los riesgos, destinado a todos los niveles de la organización y en el párrafo 2, se establece la obligación de realizar una inducción a los nuevos trabajadores. A su vez el artículo 2.2.4.6.12, numeral 3, se instaure la obligación de los empleadores de tener la documentación actualizada y disponible relacionada con la identificación anual de peligros, la evaluación y valoración de riesgos y para finalizar se tiene que el empleador o contratante debe implementar metodología sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias o no tanto internas como externas y además que se permita identificar los peligros y evaluar los riesgos con la intención de prevalecer los y establecer los controles necesarios.

El procedimiento se diseñó para que aplique a todos los colaboradores de la empresa, así como también en cada de las actividades realizadas en los diferentes procesos de Cada Piel S.A.S.

El mencionado instrumento el cual es diseñado de manera estructurado y secuencial para la correlación de tareas contiene además del objetivo, alcance, responsabilidad y definiciones, continente además La información inicial, la identificación del peligro, la evaluación y valoración de riesgos, los criterios para el establecimiento de controles y finalmente las medidas de intervención.

Es de anotar que este procedimiento aplicado con la suficiente pericia profesional no solo permite conocer los riesgos a los que se está expuesto en la empresa, sino que también permite establecer la forma de controlarlos y si es necesaria o no su eliminación total.

6.3.3 Evaluación del Riesgo

En la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de Cada Piel S.A.S., se pudo establecer, tal y como lo vemos en ella reflejado que los principales riesgos identificados son los siguientes:

Riesgo Biomecánico: el cual está presente el proceso Administracion - Contabilidad, el cual impacta a 6 personas, en las actividades de digitación en computador, atención al público, en el proceso Administracion- auxiliar administrativa, que impacta a 3 personas, en la actividad de Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información, la documentación y atención al público y en el proceso Comercial-vendedores que impacta a 15 colaboradores se encuentra en la actividad de Elaboración y Análisis de documentos.

Riesgo Biológico: En el proceso Comercial-vendedores que impacta a 15 colaboradores en la actividad de atención al público.

Riesgo Físico (radiaciones no ionizantes): En el proceso Comercial-vendedores que impacta a 15 colaboradores, en la actividad de atención al público.

Riesgo psicosocial: el cual está presente el proceso Administracion - Contabilidad, el cual impacta a 6 personas, las actividades de elaboración de documentos, en el proceso Administracion- auxiliar administrativa, que impacta a 3 personas, en la actividad de Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información, elaboración y análisis de documentos y en el proceso Comercial-vendedores que impacta a 15 colaboradores se encuentra en la actividad de Elaboración y Análisis de documentos, atención al público y en el proceso de mensajería en la actividad de Lectura de documentos que recepción y entrega.

De igual manera se pudo establecer que existen unas condiciones de seguridad que afectan a los colaboradores en casos de robos, atracos, accidentes de tránsito y por la ubicación en la que se asienta la empresa esta propensa a la afectación de fenómenos naturales tales como Sismos, terremotos, vendavales.

6.3.3.1 Generalidades.

En cada Piel S.A.S, se es consciente que este proceso es el pilar de un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que la correcta identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, es vital para Cada Piel S.A.S, es por ello por lo que la empresa realiza un análisis juicioso de estos factores, implementando los controles necesarios a fin de que los riesgos sean aceptables.

Es por ello por lo que la responsabilidad de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, no solo está en cabeza del líder del sistema, sino que además la alta gerencia de la empresa juega un papel primordial en la valoración de los riesgos y no podemos olvidar que los colaboradores son también responsables de ella pues de estos depende la correcta identificación de los peligros en cada una de las actividades que realizan. Lo que nos lleva a concluir que la responsabilidad es mancomunada en todos los actores.

Teniendo en cuenta que estamos en presencia de un sistema el cual es cambiante la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, debe ser actualizada como mínimo cada año o cada vez que se presente un cambio dentro de la organización que implique nuevo puesto de trabajo, procesos o modificaciones de éstos.

6.3.3.2 Definición de riesgos.

La norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001, trae algunas definiciones necesarias para el entendimiento de esta y como consecuencia para el del sistema ente esta encontramos:

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

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos.

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener "evidencias de la auditoría" y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los "criterios de auditoría".

Valoración del riesgo. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surgen de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.

Aceptabilidad del Riesgo: Esta conclusión se da cuando el Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional.

Lugar de trabajo: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

De igual en el procedimiento establecido por Cada Piel S.A.S se plantaron otras definiciones a fin de que los actores puedan conocerlas y fácil mente interiorizarlas, estas son:

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

Partes Interesadas: Hace referencia a todas y cada una de las personas, instituciones y/o organizaciones que tienen relación directa con la operación de la entidad.

Centro de Trabajo: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa o institución determinada.

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

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (ley 1562 del 11 de julio de 2012)

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

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

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizarle.

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

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.

Identificación de peligros: Proceso que permite reconocer que un peligro existe y que a la vez permite definir sus características.

Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos: Hace referencia al documento o formato donde se identifican los peligros, se valoran los riesgos y se establecen o determinan los controles.

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

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

Nivel de probabilidad (NP): Es la frecuencia de ocurrencia de un evento de riesgo dado por la exposición y la deficiencia evidenciada para el riesgo identificado, en este caso se tendría que él NP es el producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de Riesgo (NR): Magnitud de un riesgo, resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Controles existentes: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

Controles o medidas de intervención: Son las medidas de control que se asumen después de la priorización de los riesgos valorados, según las siguientes clasificaciones: Controles de eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y controles relacionados con la dotación y uso de elementos de protección individual (EPI).

Elemento de Protección Individual (EPI): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

6.3.3.3 Análisis de riesgos.

De conformidad con lo establecido en la metodología aportada por la Guía Técnica Colombia - GTC 45 - versión 2012, para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, el líder del SG-SST procedió a la recolección de información de las actividades realizadas por los colaboradores, materias primas, equipos, herramientas y demás elementos utilizados, el término de exposición, las medidas de control que se tienen al momento de la recolección de la información y determinar si es rutinario o no rutinario teniendo en cuenta el mapa de procesos de la entidad; una vez hecho lo anterior se procede al diligenciamiento de la “Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles”.

Lo anterior puede apreciarse de manera clara y detallada en la matriz que se anexa, en la que se puede observar que los principales identificados son el riesgo biomecánico, el riesgo biológico, riesgo físico (radiaciones no ionizantes) y el riesgo psicosocial, siendo estos los que más se presentan, aunado a estos se pudo observar que existen condiciones de seguridad y de fenómenos naturales que podrían llegar a afectar la actividad.

6.3.3.4 Valoración de riesgos.

Hecha la identificación de los riesgos y la verificación de los controles existentes y de conformidad con lo establecido en la metodología aportada por la Guía Técnica Colombia - GTC 45 - versión 2012, se procede a calificar cuantitativamente cada uno de los riesgos detectados, iniciando con la determinación del valor de deficiencia, el cual se establece según los criterios consignados en la tabla que a continuación se muestra:

Tabla 1:
Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha (n) detectado peligro (s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambas.
Alto (A)	6	Se ha (n) detectada algún (os) peligro (s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa (s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambas.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambas.
Bajo (B)	0	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambas. El riesgo está controlado.

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

Es importante establecer que el valor otorgado nivel de deficiencia (ND), debe considerarse de acuerdo con la existencia, inexistencia y efectividad de los controles con lo que se contaban.

Con posterioridad se debe determinar el valor de exposición (NE) al riesgo, al igual que como en el paso anterior se realiza de conformidad con los criterios consignados en la siguiente tabla:

Tabla. 2:
Determinación del nivel de exposición

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

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

Contando ya con los valores cuantitativos del nivel de deficiencia y del nivel de exposición se determina el nivel de probabilidad (NP) el cual se determina obteniendo el producto entre el ND y el NE, de tal manera que $NP = ND * NE$.

La interpretación cualitativa el nivel de probabilidad, se establece de acuerdo con los rangos establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 3:
Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua o muy deficiente con exposición frecuente. normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.

Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica o bien situación mejorada con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

Paso seguido se realiza la determinación del valor cuantitativo de la consecuencia (NC) del riesgo acorde con los criterios dados en la siguiente tabla:

Tabla 4:
Determinación del nivel de consecuencia

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

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

Finalizando se determina el nivel de riesgo (NR), el cual se calcula obteniendo el producto entre el NP y el NC, con la siguiente formula $NR = NP \cdot NC$., ahora para su interpretación se realiza de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

Tabla 5:
Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC	Nivel de probabilidad (NP)			
	40-24	20-10	8-6	4-2
100	I 4000-2400	I 2000-1000	I 800-600	II 400-200

Nivel de consecuencias (NC)	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480 - 360	II 200
					III 120
	25	I 1 000-600	II 500 -250	II 200 -150	III 100 -50
	10	II 400-240	II 200	III 80-60	III 40
			III 100		IV 20

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

El último paso es la interpretación del nivel del riesgo, en el cual se plasma si se acepta el riesgo, si el mismo es mejorable, si se acepta pero con controles específicos o si no se acepta el riesgo, para este paso es necesario tener presente los rangos y criterios que se encuentran en la siguiente tabla, a fin de priorizar la intervención de los riesgos evaluados.

Tabla 6:
Significado del nivel de riesgo

Tabla No. 6 Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado	
I	400 - 600	No aceptable	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente
II	500 - 150	No aceptable o aceptable con control específico	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 - 40	Mejorable	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Aceptable	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC-45

6.3.4 Tratamiento del Riesgo

El tratamiento de los riesgos esta dado en las medidas de intervención que la empresa va a adoptar, estableciendo si estos se van a aplicar en la fuente en el medio o en el individuo, según lo encontrado en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles, en aquellos en los cuales el nivel del riesgo arrojo como “No

aceptable” en el cual se está en una situación crítica que requiere de intervención urgente, la medida de intervención se realizara con controles administrativos, tendiente al diseño de un plan de emergencias y a una matriz de vulnerabilidad.

En aquellas en donde el nivel del riesgo se determinó como “No aceptable o aceptable con control específico” que necesita corregir y/o adoptar medidas de control de inmediato, la medida de intervención dada esta relacionada en algunos con un control de ingeniería tendiente al monitoreo constante por el área de trabajo por parte de seguridad y con controles administrativos relacionados con contratación de personal de vigilancia, capacitar al personal en riesgo público y establecer un protocolo de actuación en caso de una emergencia, así como también implementar programas de vigilancia de seguridad vial y realización de tamizajes visuales permanentes.

Ahora en aquellos en donde el nivel del riesgo se determinó como “Mejorable” que requiere mejorar si es posible de acuerdo con la justificación de la intervención y su rentabilidad. , la medida de intervención dada esta relacionada en algunos con un control de ingeniería tendientes a la adecuación de los puestos de trabajo y el diseño de los mismos y con controles administrativos relacionados con inspecciones periódicas al puesto de trabajo, capacitación constante sobre autocuidado, implementación de programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial y pausas activas.

finalmente, en aquellos en donde el nivel del riesgo se determinó como “Aceptable” que requiere mantener las medidas de control existentes, más hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

6.3.4.1 Generalidades.

Las personas responsables del seguimiento al tratamiento de los riesgos identificados en la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de Riesgos y Determinación

de Control de Cada Piel S.A.S. es la persona responsable del SG SST, en conjunto con la Gerencia y los integrantes del COPASST.

6.3.4.2 Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo.

Con la intención de hacer un efectivo tratamiento de los riesgos identificados, evaluados y valorados, Cada Piel S.A.S, desarrollo un procedimiento de tratamiento de riesgos el cual tiene como objeto el “definir las políticas de tratamiento de los riesgos y la implementación de los controles con el fin de disminuir, modificar o eliminar los riesgos” el cual se desarrollará de la siguiente manera:

Tabla 7:
Opciones de tratamiento en el procedimiento del tratamiento de riesgo

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	REGISTRO
Riesgos identificados y evaluados	Identificación de condiciones y riesgos para su respectiva clasificación y evaluación	Responsable SST / Administrador / Gestión Administrativa	Formato Tratamiento de los Riesgos
Decisión sobre el tratamiento del riesgo para reducir el peligro identificado	Riesgo clasificado y priorizado para la determinación del plan de acción	Administrador / Responsable SST/ Gestión Administrativa	Formato Tratamiento de los Riesgos

Fuente: Procedimiento tratamiento del riesgo Cada Piel SAS

6.3.4.3 Preparación e implementación de los planes del tratamiento del riesgo.

Para la correcta y eficiente implementación de los planes de tratamiento, se determinó la realización de unas actividades a fin de dar el cumplimiento a los controles encontrados. De los cuales el responsable de su cumplimiento es el responsable del sistema en conjunto con gestión administrativa.

Tabla 8:

Implementación de los planes de tratamiento en el Procedimiento del tratamiento de riesgo

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	REGISTRO
Controles seleccionados con base en la decisión sobre el tratamiento del riesgo	Control seleccionado para ejecutar el plan de acción	Responsable SST / Administrador / Gestión Administrativa	Formato Tratamiento de los Riesgos

Fuente: Procedimiento tratamiento del riesgo Cada Piel SAS

6.3.5 Seguimiento y revisión de riesgos

Se realizará Seguimiento y supervisión a la ejecución del plan de acción y a la efectividad del control establecido, por parte del responsable SST, el administrador y gestión Administrativa, lo anterior de conformidad con lo que muestra el procedimiento.

Tabla 9:

Seguimiento y revisión de los riesgos en el Procedimiento del tratamiento de riesgo

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	REGISTRO
Controles para la implementación	Seguimiento y supervisión a la ejecución del plan de acción y a la efectividad del control establecido	Responsable SST / Administrador / Gestión Administrativa	Formato Tratamiento de los Riesgos
Toma de decisiones	Toma de decisión final sobre la efectividad del control o la eliminación total del riesgo	Responsable SST / Administrador / Gestión Administrativa	Formato Tratamiento de los Riesgos

Fuente: Procedimiento tratamiento del riesgo Cada Piel SAS

6.3.6 Registro e informe

Finalmente se debe realizar un informe en el cual se determinará la efectividad del control implementado, el cual debe reposar en el formato de tratamiento de riesgo, y diligenciado por el responsable del SST, el administrador y gestión Administrativa.

6.4 Seguimiento y mejoramiento

Con la construcción del modelo gerencial se busca el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia por medio de la identificación de los componentes necesarios que resultan de la articulación de los componentes del sistema de gestión, es por ello y teniendo en cuenta que la empresa carecía de este, se generó la actualización de las matrices y la construcción de aquellas con las que no se cuentan, así como también se tiene la construcción de procedimiento armónico, amigable y consolidado de las mencionadas matrices.

Hecho lo anterior se genera la necesidad de realizar un seguimiento a este modelo gerencial propuesto y plantear de igual manera los planes de mejoramiento que surjan de este. Es necesario precisar que el seguimiento se adelantara de conformidad al resultado obtenido en la autoevaluación anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.4.1 Identificación y manejo de Oportunidades

Los modelos gerenciales en general buscan como ya se manifestó el mejoramiento de las organizaciones y para ello se hace necesario tener un panorama completo de los factores que en ella influyen, es por esto por lo que con la intención de estar en una mejora continua deben tratarse las oportunidades encontradas en el análisis EFI y EFE volcándolas al constante mejoramiento de la organización.

Con la implementación de este modelo gerencial se da un paso adelante en el manejo de las oportunidades, toda vez que con la autoevaluación realizada de los estándares del decreto 1072 de 2015, permitió la actualización, y estandarización de matrices y procedimientos que nos llevan no solo a igualar las labores sino además a ser cada día mejores.

6.4.2 Planes de Acción

El seguimiento y mejora del modelo gerencial se va a ejecutar realizando la autoevaluación anual al SG-SST y será revisado por la alta gerencia por medio de la rendición de cuentas que se realiza semestralmente y la auditoría interna de cumplimiento que se programe periódicamente. El cual se verificará el cumplimiento del plan de acción propuesto, que desarrollara las actividades descritas en el procedimiento las cuales son:

- Verificar antecedentes
- Diagnóstico
- Plantear objetivos
- Estrategia
- Implementación
- Verificación y seguimiento
- Plan de mejora

Anexos

Anexo 1. Evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

Anexo 2. Matriz EFI y EFE

Anexo 3. Matriz de partes interesadas

Anexo 4. Matriz de roles y responsabilidades

Anexo 5. Matriz plan de trabajo anual

Anexo 6. Matriz de identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles

Anexo 7. Procedimiento de comunicación interna y externa

Anexo 8. Procedimiento de gestión del cambio

Anexo 9. Procedimiento de identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles

Anexo 10. Procedimiento de indicadores de gestión

Anexo 11. Procedimiento de inspecciones de seguridad planeadas y planeadas informales

Anexo 12. Procedimiento del tratamiento de riesgos

Anexo 13. Procedimiento de seguimiento y mejora al modelo gerencial